



**Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali**

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei  
Consulenti del Lavoro  
Via Cristoforo Colombo 456  
00145 Roma*

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*prot. 25/III/0010046*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – ammissione al trattamento di CIG in presenza di ferie non godute.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga), posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della CIG stessa.

L'istante chiede, inoltre, se il datore di lavoro autorizzato ad un periodo di CIG debba comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell'anno di maturazione.

L'interpellante, infine, solleva l'ulteriore problematica concernente il rilascio di un'eventuale autorizzazione al datore di lavoro in costanza di CIG, volta a differire il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi alle ferie non godute.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione ai quesiti avanzati, occorre in via preliminare esaminare la disciplina normativa afferente all'istituto delle ferie ex art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, anche alla luce dell'interpretazione data da questa Amministrazione con circolare n. 8/2005.

Il disposto di cui all'art. 10 citato stabilisce che, ***“fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., 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 (...) 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”***.

In proposito, si evidenzia che l'art. 2109 c.c. individua il potere datoriale di stabilire il momento di godimento delle ferie, tenendo conto, da un lato, degli interessi del lavoratore, dall'altro delle esigenze dell'impresa.

Da ciò si evince il riconoscimento al datore di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività imprenditoriale, di una facoltà unilaterale di determinare la collocazione temporale delle ferie, nonché in alcune ipotesi di modificarla.

Si sottolinea al riguardo che, fermo restando l'assolvimento del dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo feriale, eventuali deroghe alla fruizione del diritto ex art. 36, comma 3 Cost., risultano ammissibili esclusivamente laddove le esigenze aziendali assumano carattere di eccezionalità ed imprevedibilità e come tali siano supportate da adeguata motivazione.

Sul punto la citata circolare n. 8/2005 ha precisato che costituiscono ipotesi oggettive derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie i casi di sospensione del rapporto di lavoro, ovvero forme di protratta inattività quali ad esempio la maternità obbligatoria e facoltativa, l'infortunio, l'aspettativa, gli interventi a sostegno del reddito ordinari e straordinari.

In quest'ultima fattispecie, pur permanendo il rapporto di lavoro tra prestatore e datore, si assiste ad una sospensione totale o parziale delle obbligazioni principali scaturenti dal rapporto medesimo, ossia l'espletamento dell'attività lavorativa e la corresponsione della retribuzione.

Nello specifico, in caso di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di CIG a zero ore, non sembra sussistere il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche cui è preordinato il diritto alle ferie.

Si può sostenere, pertanto, in risposta ai primi due quesiti avanzati, che l'esercizio del diritto in questione, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra - annuali in corso di maturazione, possa essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Tale soluzione appare in linea con le ipotesi derogatorie richiamate dalla circolare menzionata, in quanto nella fattispecie concreta si riscontri l'effettiva sussistenza delle esigenze aziendali richieste espressamente dall'art. 2109 c.c.

Si ritiene, altresì, che le suddette necessità imprenditoriali potrebbero non giustificare, invece, un eventuale differimento di concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, nelle ipotesi di CIG parziale. Ciò in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

Il rispetto del sopra indicato principio costituisce, infatti, presupposto imprescindibile di ogni eventuale accordo contrattuale e/o sindacale finalizzato alla richiesta di forme di sostegno del reddito, pena l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalle norme vigenti.

Riguardo al terzo ed ultimo quesito, concernente la possibilità di differire il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per le ferie non godute, si ritiene opportuno richiamare l'impostazione seguita dall'INPS con circolari n. 186/1999 e n. 15/2002, ribadita peraltro con messaggio n. 118/2003.

In particolare, a fronte di una previsione sia di natura legale che di carattere contrattuale collettiva, volta alla regolamentazione del termine massimo di fruizione delle ferie, la scadenza dell'obbligazione contributiva per il trattamento economico afferente alle ferie non godute si va ad identificare necessariamente con il termine legale (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003) o contrattuale.

Ne consegue che il momento impositivo nonché il riferimento temporale dei contributi coincidono con il diciottesimo mese successivo all'anno solare di maturazione delle ferie o con il più ampio termine contrattualmente previsto.

Occorre inoltre rilevare, come chiarito dall'INPS con messaggio n. 18850/2006, che possono verificarsi ipotesi peculiari di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per cause previste da norme di legge, ad esempio la malattia, la maternità, nonché la concessione di CIGO, CIGS e CIG in deroga.

In questi casi, qualora l'evento sospensivo intervenga nel corso dei diciotto mesi di cui sopra, il termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva è da ritenersi sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento, tornando a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

**DP**

ADB/SC



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Genova, .... 16 LUG. 2012 .....

**DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO  
PER LA LIGURIA**

*Ai* *Direttori delle DTL  
della Liguria*

*Prot. N°* ..... 3891 .....

*Allegati* .....

*Risposta al f. N°* .....

*del* .....

**OGGETTO:** CIG in deroga e ferie: Prima di poter sospendere un lavoratore per un provvedimento di CIG in deroga sussiste o meno l'obbligo di far fruire allo stesso le ferie arretrate maturate, almeno nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 10 del D.Lgs. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva? In caso affermativo, si possono prospettare conseguenze sanzionatorie?

In relazione al quesito relativo a problematiche emerse nel corso dell'attività di vigilanza in materia di ammortizzatori sociali, concernente la preventiva fruizione delle ferie maturate e non godute da parte del lavoratore coinvolto nella procedura di cassa integrazione in deroga, ma non ancora sospeso si precisa quanto segue.

Solo di recente il Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 19/2011 ha fornito alcune indicazioni significative in merito, non esistendo antecedentemente disposizioni esplicite né di legge né di tipo amministrativo. L'occasione è data per l'appunto da un interpello posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro concernente tre diversi quesiti ossia rispettivamente: a) la possibilità per le imprese di accedere direttamente alla Cassa Integrazione posticipando il godimento delle ferie annuali residue dei lavoratori coinvolti; b) l'obbligatorietà o meno per il datore di lavoro, autorizzato a un periodo di CIG, a concedere ai lavoratori il periodo feriale previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell'anno di maturazione; c) la possibilità di differire il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi alle ferie non godute. Tralasciando, in questa sede, la risposta all'ultimo dei tre quesiti si ritiene utile riassumere brevemente quella approntata per i primi due e in particolare al secondo .

Partendo dalla disamina del diritto alle ferie consacrato nell'art.36 della Costituzione e della normativa che lo disciplina - artt. 2109 c.c. , 10, D.Lgs. n. 66/2003 e art. 7 della direttiva n. 2003/88/CE - Il Ministero chiarisce che nell'ambito del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa spetta unicamente all'imprenditore l'esatta determinazione del periodo di godimento delle ferie. Pertanto, eventuali esigenze aziendali con carattere di eccezionalità ed imprevedibilità possono assurgere a legittime ipotesi derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie. Nel novero di dette ipotesi oggettive sembra congruo farvi rientrare i casi di sospensione del rapporto di lavoro a seguito di attivazione di procedure di Cassa integrazione.

Di tal guisa, il Ministero ritiene ammissibile la fruizione immediata della cassa integrazione anche a fronte di ferie annuali maturate e non ancora godute da parte dei lavoratori coinvolti nella procedura. Tuttavia, detta conclusione non è esente da distinguo e precisazioni. Infatti, il Dicastero chiarisce che solo in presenza di CIG a zero ore possono essere posticipate, sino alla ripresa dell'attività produttiva, sia le ferie già maturate e non ancora godute sia quelle infra - annuali in corso di maturazione. In presenza di CIG parziale (orario di lavoro settimanale ridotto), invece, non è consentito il differimento delle ferie (residue e in corso di maturazione) e ciò al fine di consentire al lavoratore il reintegro delle energie psicofisiche consumate nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, la risposta al quesito troverà soluzione accedendo all'una o all'altra delle alternative prospettate a seconda del provvedimento di CIG in deroga adottato (a zero ore o parziale).

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE  
(Dott. Paolo Vettori)



•  
[Banche dati](#) [Periodici](#) [Libri](#) [E-book](#) [Formazione](#) [Software](#)

Professioni e imprese 24

Inserisci i termini di ricerca

- [Fisco e contabilità](#)
- [Diritto24](#)
- [Lavoro](#)
- [Edilizia e ambiente](#)
- [PA](#)
- [ICT e media](#)
- [Commercio](#)
- [Agricoltura](#)
- [Impresa e Management](#)

[Lavoro](#)

# Ferie non godute e cassa integrazione

di Josef Tschöll



*In anteprima da Guida al Lavoro n. 27/2011*

Nell'ambito delle procedure di richiesta per la cassa integrazione si pone spesso la domanda se, prima di essere sospeso dal lavoro, il lavoratore debba ancora fruire le ferie residue maturate ma non godute. Nella risposta a interpello n. 19/2011 il Ministero del lavoro affronta tre quesiti avanzati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro su questa problematica. Il primo riguarda la possibilità di accedere direttamente alla cassa integrazione guadagni (Cigo, Cigs e cassa integrazione in deroga) posticipando, per i lavoratori coinvolti nella procedura, il godimento delle ferie annuali residue. Il secondo inteso a sapere se il datore di lavoro autorizzato a un periodo di Cig debba comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell'anno di maturazione. Il terzo quesito riguarda, invece, il rilascio di un'eventuale autorizzazione al datore di lavoro in costanza di Cig, volta a differire il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi alle ferie non godute.

[L'articolo continua sotto](#)

- [Prodotti](#)
- [Articoli](#)
- [Formazione](#)



## [Guida al Lavoro](#)

### Diritto alle ferie

L'art. 36, comma 3, della Costituzione riconosce al lavoratore il diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite. La disciplina delle ferie è contenuta poi nell'art. 2109 del codice civile e nell'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003. Quest'ultimo recepisce la direttiva n. 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993. Poco dopo l'emanazione del D.Lgs. n. 66/2003 è stata pubblicata la direttiva n. 2003/88/CE, per disciplinare l'intera materia dell'orario di lavoro e con la quale viene abrogata la direttiva n. 93/104/CE. Adesso le ferie sono disciplinate dall'art. 7 della direttiva n. 2003/88/CE. La disposizione comunitaria non impone il godimento delle ferie nell'anno di maturazione ma si limita semplicemente a stabilire che questo deve avvenire "secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali", dovendo così considerare legittima la previsione, contenuta nell'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, di poter rinviare due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

### Scelta del periodo

L'art. 2109 del codice civile dispone che è l'imprenditore a stabilire, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, il momento di godimento delle ferie. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità. Un potere che va esercitato secondo buona fede e contemperando le esigenze di entrambe le parti.

Principi che sono stati riconosciuti dallo stesso Ministero del lavoro nella risposta a interpello. Il Ministero chiarisce poi che nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività imprenditoriale, è riconosciuto al datore di lavoro, una facoltà unilaterale di determinare la collocazione temporale delle ferie, nonché in alcune ipotesi di modificarla. Inoltre, fermo restando l'assolvimento del dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo feriale, eventuali deroghe alla fruizione del diritto ex art. 36, comma 3, della Costituzione, risultano ammissibili esclusivamente laddove le esigenze aziendali assumano carattere di eccezionalità ed imprevedibilità e come tali siano supportate da adeguata motivazione. Già in precedenza il Ministero del lavoro con la circ. n. 8/2005 e nella nota 18.10.2006 (interpello n. 25/I/0004908) aveva precisato che costituiscono ipotesi oggettive derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie i casi di sospensione del rapporto di lavoro, ovvero forme di protratta inattività quali ad esempio la maternità obbligatoria e facoltativa, l'infortunio, l'aspettativa, gli interventi a sostegno del reddito ordinari e straordinari.

Ferie e sospensione delle attività per cassa integrazione

Nell'ambito della cassa integrazione (ordinaria, straordinaria o in deroga) la sospensione dei lavoratori e della loro attività lavorativa può essere solamente parziale (per alcuni giorni/ore la settimana) oppure totale. Nell'interpello anche il Ministero del lavoro distingue le due ipotesi e ritiene ammissibile la fruizione immediata della cassa integrazione anche a fronte di ferie annuali maturate e non ancora godute da parte dei lavoratori coinvolti nella procedura se la sospensione delle attività è totale. Questo anche in un'ottica di semplificazione per l'impresa e di effettiva tutela per i lavoratori. Nel caso della Cig a zero ore non sembra sussistere il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche cui è preordinato il diritto alle ferie. Il Welfare chiarisce che possono essere posticipate fino alla ripresa dell'attività produttiva sia le ferie già maturate e non ancora godute sia quelle infra - annuali in corso di maturazione. Diverso invece il caso della Cig parziale (orario di lavoro settimanale ridotto) dove non è consentito il differimento delle ferie (residue e in corso di maturazione) perché in tali circostanze deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato anche in misura ridotta. Principi che, per il Ministero, costituiscono presupposto imprescindibile di ogni eventuale accordo contrattuale e/o sindacale finalizzato alla richiesta di forme di sostegno del reddito, pena l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalle norme vigenti.

#### Ferie non godute e obblighi contributivi

Sul terzo quesito posto dal CNO circa la possibilità di poter spostare il versamento dei contributi sulle ferie non godute il Ministero del lavoro rinvia a quanto già chiarito dall'INPS. Per l'istituto previdenziale il momento impositivo delle ferie non godute coincide con il termine legale di cui all'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003 (18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione) oppure quello contrattuale (solitamente più ampio). Già in precedenza l'INPS con il msg. n. 18850/2006 aveva ammesso ipotesi particolari di sospensione del rapporto di lavoro che sono previsti dalla legge come idonei per sospendere e spostare l'obbligazione contributiva sulle ferie non godute.

Qualora l'evento sospensivo (cassa integrazione, malattia, maternità etc.) interviene nel corso dei diciotto mesi previsti dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, il termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva è sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento e torna a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

## click 10

- [sett](#)
- [mese](#)

1. [Rol ed ex festività: mancato ...](#)
2. [Le donne in pensione prima con il ...](#)
3. [La norma di salvaguardia per i c.d. ...](#)
4. ["Cresci Italia": le novità per la ...](#)
5. [Auto ad uso promiscuo: definito il ...](#)
6. [Costi ACI 2012](#)
7. [Manovra e slittamento delle ...](#)
8. [Contratti di solidarietà e ...](#)
9. [Decreto sviluppo: le modifiche alla ...](#)
10. [Consulenti del lavoro: novità sul ...](#)

## In Edicola