
Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



13. RETRIBUZIONE E ASSENZE

- | | |
|---|--|
| <p>13.1. FESTIVITÀ E LAVORO FESTIVO</p> <p>13.1.1. Trattamento economico</p> <p>13.1.2. Rapporti con altre assenze o istituti</p> <p>13.1.3. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR</p> <p>13.2. FERIE</p> <p>13.2.1. Maturazione delle ferie</p> <p>13.2.2. Fruizione delle ferie</p> <p>13.2.3. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR</p> <p>13.2.4. Contribuzione su ferie non godute</p> <p>13.3. PERMESSI PER RIDUZIONI ORARIO</p> <p>13.3.1. Permessi per riduzione orario di lavoro</p> <p>13.3.2. Permessi per ex festività</p> <p>13.3.3. Retribuzione, LUL, trattamento previdenziale, fiscale e TFR</p> <p>13.4. MALATTIA</p> <p>13.4.1. Definizione</p> <p>13.4.2. Conservazione del posto</p> <p>13.4.3. Certificazione</p> <p>13.4.4. Indennità INPS</p> <p>13.4.5. Integrazione a carico del datore di lavoro</p> <p>13.4.6. Rapporto con altri istituti</p> <p>13.4.7. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR</p> <p>13.5. CONGEDO DI MATERNITÀ</p> <p>13.5.1. Definizione</p> <p>13.5.2. Congedo di paternità alternativo</p> <p>13.5.3. Congedo di paternità obbligatorio</p> <p>13.5.4. Indennità INPS</p> <p>13.5.5. Integrazione a carico del datore di lavoro</p> <p>13.5.6. Rapporto con altri istituti</p> <p>13.5.7. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR</p> <p>13.6. CONGEDO PARENTALE</p> <p>13.6.1. Definizione</p> <p>13.6.2. Modalità di fruizione</p> <p>13.6.3. Indennità INPS</p> <p>13.6.4. Rapporto con altri istituti</p> <p>13.6.5. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR</p> <p>13.7. RIPOSI GIORNALIERI</p> <p>13.7.1. Definizione</p> <p>13.7.2. Modalità di fruizione</p> <p>13.7.3. Indennità INPS</p> <p>13.7.4. Rapporto con altri istituti</p> <p>13.7.5. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR</p> | <p>13.8. PERMESSI LEGGE N. 104/1992</p> <p>13.8.1. Definizione</p> <p>13.8.2. Permessi per lavoratori disabili</p> <p>13.8.3. Permessi per familiari di soggetti disabili</p> <p>13.8.4. Congedo straordinario</p> <p>13.9. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI</p> <p>13.9.1. Definizione di infortunio e malattia professionale</p> <p>13.9.2. Obblighi di comunicazione e denuncia all'INAIL</p> <p>13.9.3. Trattamento economico per inabilità temporanea assoluta</p> <p>13.9.4. Rapporto con altri istituti</p> <p>13.10. CONGEDO MATRIMONIALE</p> <p>13.10.1. Definizione</p> <p>13.10.2. Trattamento economico INPS</p> <p>13.10.3. Rapporto con altri istituti</p> <p>13.11. DONAZIONE SANGUE E MIDOLLO OSSEO</p> <p>13.11.1. Permessi per donazione sangue</p> <p>13.11.2. Permessi per donazione midollo osseo</p> <p>13.12. PERMESSI ELETTORALI</p> <p>13.12.1. Beneficiari</p> <p>13.12.2. Periodo di permesso</p> <p>13.12.3. Calcolo della retribuzione</p> <p>13.13. SCIOPERO</p> <p>13.14. CONGEDO PER CURE</p> <p>13.15. PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO E FORMAZIONE</p> <p>13.15.1. Permessi e orario di lavoro di lavoratori studenti</p> <p>13.15.2. Congedi per la formazione</p> <p>13.15.3. Congedi per la formazione continua</p> <p>13.16. PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ</p> <p>13.17. CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO</p> <p>13.18. PERMESSI E ASPETTATIVE PER CARICHE ELETTIVE</p> <p>13.18.1. Permessi per cariche sindacali provinciali e nazionali</p> <p>13.18.2. Aspettativa per cariche sindacali provinciali e nazionali</p> <p>13.18.3. Permessi per Amministratori locali</p> <p>13.18.4. Aspettativa per Amministratori locali</p> <p>13.18.5. Consigliera di parità</p> <p>13.19. PERMESSI PER VOLONTARIATO</p> <p>13.19.1. Protezione civile</p> <p>13.19.2. Volontariato Vigili del Fuoco</p> |
|---|--|

- | | |
|---|---|
| 13.19.3. Soccorso alpino e speleologico | 13.21.1. Congedi non retribuiti fino a 24 mesi |
| 13.20. PERMESSI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA | 13.21.2. Accordi individuali di lavoro agile per lavoratori dipendenti |
| 13.21. CONGEDI PER MALATTIE ONCOLOGICHE | 13.21.3. Diritto a 10 ore annue di permesso |

FESTIVITÀ E LAVORO FESTIVO

13.1.

Per **festività** si intendono, oltre alle **domeniche**, i **giorni considerati festivi dal Legislatore e dai contratti collettivi** di categoria, in corrispondenza di ricorrenze civili oppure religiose.

Durante la festività il lavoratore ha il diritto di astenersi dall'attività lavorativa, fatte salve specifiche esigenze aziendali, e di ricevere, **in caso di prestazione lavorativa, un compenso maggiorato** ai sensi del contratto collettivo applicato.

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

Festività previste dalla Legge n. 260/1949	
Tipologia	Data della ricorrenza festiva
Festività nazionali civili	25 aprile (Anniversario della Liberazione)
	1° maggio (Festa del Lavoro)
	2 giugno (fondazione della Repubblica)
	4 ottobre (San Francesco d'Assisi patrono d'Italia)
Festività nazionali religiose	il primo giorno dell'anno
	6 gennaio (Epifania)
	il lunedì seguente al giorno di Pasqua (variabile)
	15 agosto (Assunzione della Beata Vergine Maria)
	1° novembre (Ognissanti)
	8 dicembre (Immacolata Concezione)
	25 dicembre (S. Natale)
26 dicembre (S. Stefano)	

A queste giornate la generalità dei contratti collettivi aggiunge la ricorrenza del Santo Patrono del Comune in cui è situata l'unità produttiva o la sede dell'azienda. La festività dei Santi Apostoli Pietro e Paolo (cadente il 29 giugno), soppressa con la Legge n. 54/1977, è stata reintrodotta dal D.P.R. n. 792/1985 come giorno del Santo Patrono per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma. I contratti collettivi territoriali possono introdurre particolari ricorrenze aggiuntive: un esempio classico è costituito dalla festività del 16 agosto, istituita per il settore del Commercio nella Provincia di Milano. Un'ulteriore modalità che alcuni CCNL hanno percorso è l'istituzione della **"semi-festività"**, ossia giornate in cui la festività copre solo metà dell'orario contrattuale (tipicamente fissate nelle giornate del 24 dicembre o 31 dicembre).

Sono previste particolarità per i lavoratori praticanti religioni diverse dalla cattolica:

- ogni anno sono individuate le **festività ebraiche** nell'ambito del calendario di riferimento con possibilità per i lavoratori di fruire, su richiesta, delle stesse (art. 4 e 5, Legge n. 101/1989; G.U. n. 196 del 25 agosto 2025);
- ogni anno sono pubblicate le date delle festività comunicate dalla **Sacra Arcidiocesi Ortodossa d'Italia ed Esarcato per l'Europa Meridionale** (art. 10, c. 4, Legge n. 126/2012; G.U. n. 27 del 3 febbraio 2025);
- per i **cristiani avventisti** è riconosciuto il diritto di fruire, su loro richiesta, del riposo sabatico come riposo settimanale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro (art. 17, Legge n. 516/1988). Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario;
- ogni anno è pubblicata la data della **festività "Dipavali"** comunicata dall'Unione Induista Italiana (art. 25, Legge n. 246/2012; G.U. n. 283 del 5 dicembre 2025). Viene riconosciuto il diritto di fruire di tale festività nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. Restano comun-

que salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'Ordinamento giuridico italiano;

- per gli **appartenenti all'Istituto Buddista Italiano Soka Gakkai** è riconosciuto il diritto di fruire del 16 febbraio, nascita del Buddha Nichiren Daishonin, e del 12 ottobre, iscrizione del Dai Gohonzon, da esercitarsi nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'Ordinamento giuridico italiano.

Le ore di festività devono essere indicate nel **LUL sezione presenze** con giustificativo di assenza quando sono godute (ad esempio, con codice "F" per festività), come ore di lavoro straordinario o festivo lavorato quando durante il giorno festivo è stata prestata attività lavorativa (ad esempio con codice "SF" per straordinario festivo o "LF" per lavoro festivo).

Nel **LUL sezione retributiva** vanno invece indicate:

- per i lavoratori mensilizzati con scrittura apposita, la festività goduta,
- per i lavoratori retribuiti a ore, la retribuzione erogata per le ore festive godute,
- per entrambi, la retribuzione delle ore eventualmente lavorate con la relativa maggiorazione.

La prestazione di lavoro nei giorni festivi o domenicali

Il diritto all'astensione nelle festività è un diritto soggettivo del lavoratore, la sua rinuncia è possibile attraverso accordi individuali o collettivi espliciti. L'elemento determinante è sempre la presenza di un consenso chiaro e specifico del lavoratore, che può essere espresso direttamente o attraverso l'adesione consapevole alla contrattazione collettiva che disciplina il rapporto di lavoro. Quattro sentenze recenti, che si soffermano su aspetti differenti tra di loro, confermano questo orientamento:

1. **obbligo di lavoro nei giorni festivi se non disciplinato dal CCNL** (Cass. n. 18887/2019): il caso riguardava un dipendente che aveva rifiutato di lavorare il 1° maggio, nonostante l'ordine impartito dal datore di lavoro, sostenendo il diritto all'astensione nelle festività infrasettimanali. La Corte ha dichiarato nullo il licenziamento. La Legge n. 260/1949 è completa e autosufficiente nel riconoscere questo diritto. Il diritto all'astensione nelle festività infrasettimanali costituisce un diritto soggettivo del lavoratore, che è rinunciabile solo tramite accordo individuale tra datore e lavoratore. Non è possibile l'applicazione analogica di altre discipline per giustificare l'obbligo lavorativo, e il datore non può unilateralmente imporre il lavoro festivo senza consenso del lavoratore;
2. **obbligo di lavoro nei giorni festivi nei casi in cui il CCNL lo preveda** (Cass. n. 29907/2021): il CCNL può validamente prevedere l'obbligo di lavoro festivo se previsto dal CCNL, l'adesione al CCNL costituisce consenso implicito del lavoratore all'obbligo di lavoro festivo, aspetto confermato dal comportamento successivo delle parti, come l'accettazione prolungata senza contestazioni. La contrattazione collettiva può regolare le modalità di esercizio del diritto individuale nel contesto delle peculiarità del settore, e il consenso può essere desunto dall'interpretazione sistematica del contratto;
3. **lavoro domenicale e riposo compensativo** (Cass. n. 14904/2024): il diritto al riposo compensativo per lavoro domenicale trova fondamento nel D.Lgs. n. 66/2003 e nel CCNL, ma tale riposo non può essere collocato in giorni festivi che sono per natura giorni di riposo. È necessaria una chiara distinzione tra il diritto al riposo compensativo per lavoro domenicale disciplinato dal D.Lgs. n. 66/2003 e il diritto di astensione nelle festività infrasettimanali regolato dalla Legge n. 260/1949. Gli accordi aziendali non possono derogare implicitamente ai diritti normativamente previsti, e la programmazione aziendale unilaterale non equivale ad accordo per la rinuncia ai diritti del lavoratore;
4. **lavoro domenicale e compensi differenziati** (Cass. n. 31712/2024): il lavoro prestato nella giornata di domenica deve essere compensato con un quid pluris, che può consistere non solo in un supplemento retributivo, ma anche nell'attribuzione di vantaggi e benefici contrattuali di diversa natura. Qualora il CCNL non preveda espressamente maggiorazioni specifiche per i lavoratori turnisti, il quid pluris può essere determinato dal giudice e può consistere anche in benefici non necessariamente economici, purché rappresenti un vantaggio concreto per compensare la particolare penosità del lavoro domenicale. Il fatto che la contrattazione collettiva non abbia previsto espressamente maggiorazioni in forma indennitaria o salariale non è qualificabile come conseguenza di una volontà delle parti collettive diretta ad escludere la possibilità di attribuire i vantaggi suppletivi previsti in via generale dall'ordinamento ai lavoratori domenicali.

Festività abolite e permessi per ex festività

Con l'intento di incrementare la produttività sono state abolite le festività di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo (eccezion fatta per quest'ultima per il Comune di Roma essendo considerata quale S. Patrono) (Legge n. 54/1977). A compensazione, la maggior parte dei contratti ha attribuito 32 ore, oppure 4 giornate, aggiuntive di permesso retribuito da attribuirsi su base annua.

In caso di **giornata festiva coincidente con un sabato non lavorato** per effetto della distribuzione dell'orario su 5 giorni il trattamento economico previsto in caso di coincidenza delle festività con la domenica non è dovuto (ML, int. n. 25/2006). Infatti, se il normale orario di lavoro viene concentrato nell'arco di 5 giorni settimanali, il sesto giorno deve qualificarsi semplicemente, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, come non lavorativo, feriale a zero ore, e non anche festivo. Resta fatta salva la facoltà di prevedere da parte dei contratti collettivi un trattamento uguale a quello previsto dalla legge per la coincidenza con la domenica.

CCNL Autotrasporto Merci e Logistica (Codice contratto CNEL: I100) - Nel CCNL Autotrasporto Merci e Logistica all'art. 60 sono considerati giorni festivi:

- a. la domenica o i giorni di riposo compensativi;
- b. le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
 1. Capodanno (1° gennaio);
 2. Epifania (6 gennaio);
 3. Lunedì dopo Pasqua (mobile);
 4. Anniversario Liberazione (25 aprile);
 5. Festa del Lavoro (1° maggio);
 6. Festa della Repubblica (2 giugno);
 7. Assunzione (15 agosto);
 8. Ognissanti (1° novembre);
 9. Immacolata Concezione (8 dicembre);
 10. S. Natale (25 dicembre);
 11. S. Stefano (26 dicembre);
 12. Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno SS. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono) o un'altra festività da concordarsi tra l'azienda e le RSA o, in mancanza con le OO.SS. locali, in sostituzione di quella del Santo Patrono.

Fermo restando il **minimo di 12 festività**, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra. In quelle località, in cui la Festa del S. Patrono coincide con altra festività, le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime;

- c. il pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e il pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre): in tali giornate la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la meta dell'orario normale giornaliero.

Per le festività di cui al punto b), escluse invece le semifestività di cui al punto c), cadenti di **sabato**, di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la **retribuzione globale di una giornata**, calcolata in base ad 1/22 di quella mensile.

Uguale trattamento spetterà al lavoratore che in tale festività coincidente con il sabato, la domenica o con altra festività, sia in infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie e permessi per giustificati motivi.

Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto **riposo compensativo in altro giorno della settimana**, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Nel giorno di coincidenza fra la domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni saranno quindi compensate come straordinario festivo.

In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lett. b), oltre al trattamento visto in precedenza, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste dall'art. 12 del CCNL.

Lavoratori retribuiti ad ore

Se la retribuzione viene erogata in misura oraria, seguendo il criterio della "paga oraria", si corrisponderà la **normale retribuzione globale di fatto giornaliera**, comprensiva di ogni elemento accessorio, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale di lavoro previsto contrattualmente. In caso di applicazione della "settimana corta" e di **prestazione settimanale su 5 giorni al posto di 6 giorni**, la retribuzione dovrà essere ragguagliata ad un quinto dell'orario settimanale di lavoro previsto contrattualmente, in modo da ottenere la normale retribuzione mensile. La quota relativa alle festività di-

verse da quelle nazionali (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno) non deve essere corrisposta ai lavoratori sospesi dal lavoro più di 2 settimane.
 Qualora la **festività cada di domenica** o in **altro giorno di riposo settimanale compensativo e sostitutivo del riposo domenicale**, il datore di lavoro dovrà retribuire in aggiunta alla retribuzione mensile un'ulteriore quota giornaliera di retribuzione, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale di lavoro previsto contrattualmente.

CASO 3 - Lavoratore pagato a ore che gode della festività

Determinazione della retribuzione lorda da erogare: il lordo teorico orario del lavoratore è pari a euro 10,10936. Il lavoratore è retribuito col metodo della paga oraria. Tale importo deve essere moltiplicato per le ore lavorate e per le ore di festività fruita. Lo stipendio lordo da erogare è pari a: euro 1.698,37 + euro 80,87 = euro 1.779,25

Determinazione dell'imponibile previdenziale: l'imponibile previdenziale del mese è calcolato arrotondando l'importo erogato e il valore del fringe benefit: euro 1.698,37 + euro 80,87 + euro 199,65 = euro 1.978,90 e diventa pari a euro 1.979,00.

Determinazione delle trattenute contributive INPS - IVS: l'aliquota da applicare è pari al 9,19% euro 1.979,00 x 9,19% = euro 181,87

Viene calcolato il contributo FIS pari allo 0,26667%:

euro 1.979,00 x 0,26667% = euro 5,28

Determinazione imponibile fiscale: ai fini della determinazione dell'imponibile fiscale occorre dedurre la contribuzione obbligatoria per legge - INPS a carico del lavoratore, pertanto avremo: euro 1.698,37 + euro 80,87 + euro 199,65 - euro 181,87 - euro 5,28 = euro 1.791,75

Il lavoratore ha optato per la non applicazione dell'imposta sostitutiva pari al 5% per i lavoratori dipendenti privati, sugli incrementi retributivi, corrisposti nell'anno 2026, in attuazione dei contratti collettivi sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026 (prevista per il 2026 dall'art. 1, c. 7, Legge n. 199/2025).

Determinazione TFR Maturato nel mese: ai fini della determinazione del TFR avremo:

euro 1.698,37 + euro 80,87 + euro 199,65 = euro 1.978,90 diviso 13,5 = euro 146,58

Meno quota IVS aggiuntivo pari allo 0,50% imponibile previdenziale

euro 1.979,00 x 0,5% = euro 9,90

TFR maturato nel mese= euro 136,69.

Cedolino 3

RETRIBUZIONE

AZIENDA: XY SRL		C.F. 9999999999		P.IVA: 9999999999		Sezione presenze		
INDIRIZZO:		MISE DI:		G.G. ORD.		ORE	ORE	DESC.
DIPENDENTE: MARIO ROSSI		VOCE INAIL:		C.D.C.: CONTABILITA'		GG	ALTRO	
QUALIFICA: OPERAIO		CCNL:		ASSUNZIONE: 01/01/2017 CESSAZIONE:		1	8,00	
Div. GG:	LIVELLO: 4*	Div. H:	175	AGEVOLAZIONI:		2	8,00	
Paga base:	Contingenza:	EDR:	Scatti	Super Minimo:	Terzo Elemento	Altro 2	Altro 3	Totale
8,50358		0,23410	1,37168					10,10936
Descrizione	Quantità	Valore base	Competenze	Trattenute	Figurativa	Soggetta a:		
RETRIBUZIONE ORDINARIA	168,00	10,10936 €	1.698,37 €			C-F-T	7	8,00
FESTIVITA' GODUTE	8,00	10,10936 €	80,87 €			C-F-T	8	8,00
FRINGE BENEFIT ALTIVOETTURA					199,65 €	C-F-T	9	8,00
							10	8,00
							11	8,00
							12	8,00
Sezione contributiva				Competenze	Trattenute	Figurativa		
Contributo carico dipendente		9,19%	1.979,00 €		181,87 €			14
FIS oltre i 5 dip.		0,26667%	1.979,00 €		5,28 €			15
								16
								17
								18
Sezione fiscale				Competenze	Trattenute	Figurativa		
Imponibile Irpef								19
Reddito di Riferimento Detrazioni			25.084,50 €					20
Irpef Lorda			412,10 €					21
Detrazioni lavoro dipendente			184,27 €					22
Detrazioni Familiari a carico								23
Ulteriore detrazione			84,93 €		142,90 €			24
Irpef netta								25
Addizionale Regionale								26
Addizionale Comunale								27
Addizionale Comunale Accanto								28
Sezione Tfr						Figurativa		
Retribuzione utile Tfr								29
Contributo aggiuntivo 0,50%								30
Tfr netto					0,34 €		9,90 €	31
Arrotondamento							136,69 €	32
Arrotondamento								33
Arrotondamento								34
Arrotondamento								35
Arrotondamento								36
Arrotondamento								37
Arrotondamento								38
Arrotondamento								39
Arrotondamento								40
Arrotondamento								41
Arrotondamento								42
Arrotondamento								43
Arrotondamento								44
Arrotondamento								45
Arrotondamento								46
Arrotondamento								47
Arrotondamento								48
Arrotondamento								49
Arrotondamento								50
Arrotondamento								51
Arrotondamento								52
Arrotondamento								53
Arrotondamento								54
Arrotondamento								55
Arrotondamento								56
Arrotondamento								57
Arrotondamento								58
Arrotondamento								59
Arrotondamento								60
Arrotondamento								61
Arrotondamento								62
Arrotondamento								63
Arrotondamento								64
Arrotondamento								65
Arrotondamento								66
Arrotondamento								67
Arrotondamento								68
Arrotondamento								69
Arrotondamento								70
Arrotondamento								71
Arrotondamento								72
Arrotondamento								73
Arrotondamento								74
Arrotondamento								75
Arrotondamento								76
Arrotondamento								77
Arrotondamento								78
Arrotondamento								79
Arrotondamento								80
Arrotondamento								81
Arrotondamento								82
Arrotondamento								83
Arrotondamento								84
Arrotondamento								85
Arrotondamento								86
Arrotondamento								87
Arrotondamento								88
Arrotondamento								89
Arrotondamento								90
Arrotondamento								91
Arrotondamento								92
Arrotondamento								93
Arrotondamento								94
Arrotondamento								95
Arrotondamento								96
Arrotondamento								97
Arrotondamento								98
Arrotondamento								99
Arrotondamento								100
Arrotondamento								101
Arrotondamento								102
Arrotondamento								103
Arrotondamento								104
Arrotondamento								105
Arrotondamento								106
Arrotondamento								107
Arrotondamento								108
Arrotondamento								109
Arrotondamento								110
Arrotondamento								111
Arrotondamento								112
Arrotondamento								113
Arrotondamento								114
Arrotondamento								115
Arrotondamento								116
Arrotondamento								117
Arrotondamento								118
Arrotondamento								119
Arrotondamento								120
Arrotondamento								121
Arrotondamento								122
Arrotondamento								123
Arrotondamento								124
Arrotondamento								125
Arrotondamento								126
Arrotondamento								127
Arrotondamento								128
Arrotondamento								129
Arrotondamento								130
Arrotondamento								131
Arrotondamento								132
Arrotondamento								133
Arrotondamento								134
Arrotondamento								135
Arrotondamento								136
Arrotondamento								137
Arrotondamento								138
Arrotondamento								139
Arrotondamento								140
Arrotondamento								141
Arrotondamento								142
Arrotondamento								143
Arrotondamento								144
Arrotondamento								145
Arrotondamento								146
Arrotondamento								147
Arrotondamento								148
Arrotondamento								149
Arrotondamento								150
Arrotondamento								151
Arrotondamento								152
Arrotondamento								153
Arrotondamento								154
Arrotondamento								155
Arrotondamento								156
Arrotondamento								157
Arrotondamento								158
Arrotondamento								159
Arrotondamento								160
Arrotondamento								161
Arrotondamento								162
Arrotondamento								163
Arrotondamento								164
Arrotondamento								165
Arrotondamento								166
Arrotondamento								167
Arrotondamento								168
Arrotondamento								169
Arrotondamento								170
Arrotondamento								171
Arrotondamento								172
Arrotondamento								173

CCNL Edilizia industria (Codice contratto CNEL: F012) - Nel CCNL Edilizia industria (➔34.2.6.), per gli operai, all'art. 17 il trattamento economico per le festività è corrisposto dall'impresa nella misura di 8 ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 24. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, il trattamento economico per le festività è pari a 9,6 ore.

Prestazione di lavoro nelle giornate festive

Per i dipendenti che prestano la loro opera nelle suindicate festività, la contrattazione collettiva prevede oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la **maggiorazione per il lavoro festivo**.

Esempio 1

Lavoratore assunto con retribuzione mensile lorda pari a:

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Totale
3	1.185,29	528,26	---	1.713,55

Divisore orario 172

Le prestazioni di lavoro prestate nella giornata festiva sono retribuite con la quota oraria cui aggiungere le seguenti maggiorazioni (non cumulabili tra loro):

- lavoro Festivo: 20%;
- straordinario notturno: 60%.

Retribuzione per lavoro straordinario festivo: euro 1.713,55 / 172 = euro 9,96250 x 20% = euro 1,99250 a cui aggiungere la quota di retribuzione oraria = euro 11,96 (arrotondato a due decimali) all'ora.

Festività per il personale con la qualifica di dirigente

Nelle ricorrenze festive i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai loro **dirigenti** la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La retribuzione viene erogata in misura fissa mensile, seguendo il criterio della "mensilizzazione", in questo caso si corrisponderà la **normale retribuzione globale di fatto giornaliera**, comprensiva di ogni elemento accessorio.

Per i dirigenti che prestano la loro opera nelle suindicate festività, in alcuni casi il **CCNL** prevede oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo (➔41.3.2.).

Con lo stesso criterio occorre operare qualora la **festività ricorra nel giorno di domenica**, spetterà ai dirigenti stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera, solo se lo prevede il CCNL.

Rapporti con altre assenze o istituti

Il dipendente ha **diritto alla retribuzione prevista per le festività** anche in caso di:

1. **ferie**: i giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie; in genere i CCNL prevedono, in questi casi, un corrispondente prolungamento del periodo feriale;
2. **malattia (➔13.4.6.) e congedo obbligatorio per maternità e paternità alternativo (➔13.5.6.)**: per gli operai non sono indennizzate dall'INPS le domeniche e le altre festività (compreso il S. Patrono) cadenti nel periodo di malattia (INPS, circ. n. 93/1988). Tali festività sono a carico del datore di lavoro. Per gli impiegati aventi diritto non sono indennizzate dall'INPS le festività cadenti in domenica. Le festività cadenti in domenica sono a carico del datore di lavoro. Le festività indennizzate parzialmente devono essere integrate al 100% detraendo la quota riconosciuta da parte dell'INPS;
3. **infortunio (➔13.9.4.)**: l'INAIL indennizza tutto il periodo di inabilità temporanea assoluta, compresi i giorni festivi, fino a completa guarigione e a partire dal 4° giorno successivo alla data dell'infortunio. Il valore dell'indennità corrisposta è pari al: 60% della retribuzione media giornaliera dal 4° fino al 90° giorno e al 75% della retribuzione media giornaliera dal 91° giorno fino alla guarigione clinica. Il datore di lavoro deve integrare al 100% la retribuzione per le giornate festive;
4. **congedo parentale (➔13.7.4.)**: per gli operai non sono indennizzate dall'INPS le domeniche e le altre festività (compreso il S. Patrono) cadenti nel periodo di congedo parentale. Tali festività sono


13.1.2.

RETRIBUZIONE


a carico del datore di lavoro. Per gli impiegati aventi diritto al congedo parentale non sono indennizzate dall'INPS le festività cadenti in domenica. Le festività cadenti in domenica sono a carico del datore di lavoro. Le festività cadenti durante la settimana devono essere integrate al 100% detraendo la quota riconosciuta da parte dell'INPS;

5. **sospensione per CIG** (➔14.2.): le giornate relative alle festività abolite dalla Legge n. 54/1977 sono da considerarsi lavorative anche ai fini dell'applicazione della normativa sulle integrazioni salariali e quindi pienamente integrabili. Relativamente ai dipendenti retribuiti in misura fissa mensile le ore relative alle festività civili, nazionali e religiose sono da comprendere da un lato nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per le quali deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento straordinario di integrazione salariale e pertanto devono essere considerate sempre come incluse nel numero delle ore integrabili. Relativamente ai dipendenti retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dai datori di lavoro. Pertanto, nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana. Sono da considerare non integrabili le ore relative alle restanti festività infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito dei primi 15 giorni di sospensione dell'attività lavorativa. Sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate rimanenti festività, quando queste ricadano oltre i 15 giorni consecutivi di sospensione.


13.1.3. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR

Le somme erogate a titolo di maggiorazioni, **indennità** , gettoni presenza per lavoro festivo sono assoggettabili a contribuzione obbligatoria (➔19.) ed a tassazione ordinaria (➔20.).

Per il 2026 è stata introdotta un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali sulle maggiorazioni e indennità corrisposte per il lavoro svolto nell'anno 2026 **nei giorni festivi** (➔20.12.2.). Per fruire della **tassazione agevolata**, il lavoratore dipendente non deve presentare una specifica istanza al datore di lavoro. Per espressa previsione normativa, è, invece, riconosciuta al medesimo la possibilità di avvalersi della tassazione ordinaria, attraverso una espressa rinuncia **in forma scritta**, (o qualora non siano soddisfatti i requisiti reddituali per l'applicazione di questo istituto) (art. 1, c. 10 e 11, della Legge n. 199/2025 e Ag. Entr., circ. n. 2/E/2026). Per i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e per quelli del comparto turistico, ricettivo e termale per l'anno 2026 è stato riproposto invece il **Trattamento integrativo speciale** (➔20.12.3.).

Nel **calcolo del TFR** , (➔15.3.8.) la retribuzione relativa agli elementi retributivi connessi alle festività deve essere sempre considerata, mentre per la retribuzione relativa al lavoro festivo o allo straordinario festivo deve essere conteggiata sulla base di quanto previsto in modo specifico dai contratti collettivi.

13.2. FERIE

L'istituto delle ferie permette di garantire al lavoratore subordinato un periodo di riposo nel corso dell'anno, durante il quale reintegrare le proprie energie psico-fisiche, partecipare attivamente alla vita familiare e sociale, e tutelare il suo diritto alla salute. Il **diritto al godimento di un periodo di ferie**  **retribuite è irrinunciabile** (art. 36, c. 3, Cost.).

Ogni lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite di **almeno 4 settimane** (art. 10, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003), fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, da godersi, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva stessa, per almeno 2 settimane nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Ai fini operativi è possibile distinguere le ferie in maturazione dal 29 aprile 2003, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, in:

- un primo periodo di **2 settimane da fruire in modo non interrotto**, se richiesto dal lavoratore, **nel corso dell'anno di maturazione**;
- un secondo periodo di **2 settimane da fruire in modo frazionato ma entro 18 mesi** successivi all'anno di maturazione (termine che può essere prorogato dalla contrattazione collettiva);
- un terzo periodo, **se contrattualmente previsto**, quale eccedenza del periodo minimo di 4 settimane.

Il **periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute**, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Per evitare sanzioni per la violazione degli obblighi di legge, è opportuno considerare prioritariamente le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento. Il regime legale delle ferie, si applica a tutti i lavoratori dipendenti, qualunque sia l'inquadramento o il contratto applicato.

Le **ferie eccedenti il periodo delle 4 settimane** sono sia **fruibili** che **monetizzabili**, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro applicabile o in mancanza, previo accordo tra le parti,

sempre nel rispetto dei principi costituzionali dai quali è ragionevole ritenere che il potere di monetizzare le ferie non possa essere rimesso ad una decisione unilaterale del datore di lavoro.

Per la sola categoria degli **impiegati**, qualora non siano protetti da disposizioni contrattuali di miglior favore, è previsto il diritto ad un periodo minimo annuale di riposo, con corresponsione della retribuzione (R.D.L. n. 1825/1924), che varia in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore e che non potrà essere minore di:

- 10 giorni, in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;
- 15 giorni, in caso di anzianità di servizio da 5 a 15 anni;
- 20 giorni, in caso di anzianità di servizio da 15 a 25 anni;
- 30 giorni, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni.

I **minori** hanno diritto ad un periodo annuale di ferie non inferiore a 30 giorni, se non hanno compiuto i 16 anni di età (art. 23, Legge n. 977/1967).

Condizioni di miglior favore nei contratti collettivi

I **contratti collettivi di categoria** solitamente prevedono **condizioni di miglior favore**, anche disponendo una maturazione differenziata in funzione del livello d'inquadramento e dell'anzianità di servizio complessivamente maturata dal lavoratore, ivi compreso l'eventuale periodo di prova.

CCNL Metalmeccanica Artigianato (Codice contratto CNEL: C030) - Nel CCNL Metalmeccanica Artigianato l'art. 18-ter prevede per gli operai un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane, per ogni anno di servizio. Gli impiegati invece hanno diritto ogni anno a un periodo di ferie pari a:

- 4 settimane retribuite, per anzianità da 1 a 18 anni compiuti;
- 4 settimane più 5 giorni retribuiti, per anzianità oltre i 18 anni.

La misura delle ferie è solitamente espressa dalla contrattazione collettiva in ore, giorni oppure settimane. In alcuni casi i CCNL prevedono che ciascuna unità di misura possa essere trasformata nelle altre mediante l'applicazione dei coefficienti contrattuali.

CCNL Operai Agricoli e florovivaisti (Codice contratto CNEL: A011) - Nel CCNL Operai Agricoli e florovivaisti all'art. 36 si prevede che agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetti, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 34, c. 2 e 3 del CCNL, il computo delle ferie è rapportato a ore.

Cessione delle ferie

I lavoratori possono cedere a titolo gratuito le **ferie** da loro maturate ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro - fermi restando i diritti ex D.Lgs. n. 66/2003 - al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro (art. 24, D.Lgs. n. 151/2015).

CCNL Metalmeccanica Industria (Codice contratto CNEL: C011) - Nel CCNL Metalmeccanica Industria l'istituto della cessione delle ferie è disciplinato dalle "Linee guida per l'applicazione della **Banca delle ore solidale**" andando ad ampliare l'ambito di applicazione e le casistiche previste dalle norme di legge.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.

L'attivazione dell'istituto può essere richiesta per il tramite della RSU o dei lavoratori e la Banca ore solidale è avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che devono fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla Privacy.

L'azienda informa i lavoratori dell'attivazione della banca delle ore solidale e riceve le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.

Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della **retribuzione goduta dal lavoratore cedente** al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.

Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto **la contribuzione e la tassazione** sarà applicata sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Nell'**accordo o regolamento aziendale** sono stabiliti:

- le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
- il periodo entro il quale i dipendenti devono manifestare, in forma scritta, la volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruito e/o i P.a.r. accantonati in Conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
- l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
- i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
- le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- l'eventuale proroga dell'istituto;
- la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruito; in mancanza di regolamentazione aziendale gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

13.2.1. Maturazione delle ferie

Le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro in maniera progressiva e proporzionale in relazione all'attività lavorativa effettivamente prestata dal lavoratore. Sono equiparati al servizio effettivo i casi di assenza che in base alla legge o alla contrattazione collettiva sono da considerarsi come effettiva presenza in servizio.

Alcune **tipologie di assenza** sono considerate **utili** dalla legge **ai fini della maturazione delle ferie** e tra queste segnaliamo:

- l'astensione obbligatoria per congedo di paternità o di maternità (➔13.5.6.);
- il congedo matrimoniale (➔13.10.3.);
- l'infortunio sul lavoro (➔13.9.4.);
- la malattia (➔13.4.6.);
- l'astensione facoltativa per maternità (congedo parentale) (➔13.6.4.);
- gli incarichi presso i seggi elettorali.

I contratti collettivi possono prevedere altre tipologie di assenze che non interrompono la maturazione delle ferie.

Le **ferie non maturano** durante:

- l'assenza per malattia del bambino (➔13.17.);
- lo sciopero (➔13.13.);
- il periodo di preavviso non lavorato (➔15.2.) in quanto l'avvenuto pagamento dell'indennità sostitutiva, accettata dal lavoratore, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro (la contrattazione collettiva potrebbe disporre l'incidenza sulla valorizzazione della relativa indennità);
- la sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa integrazione guadagni a zero ore (➔13.4.6.).

Al lavoratore che ha prestato attività lavorativa per tutta la durata dell'orario contrattuale nell'arco del periodo annuale di riferimento vengono attribuite le ferie nella misura piena prevista dal contratto collettivo mentre se il dipendente non lavora per l'intero periodo di maturazione delle ferie ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio effettivamente prestato, secondo i criteri dettati dai contratti collettivi di categoria. Generalmente si prevede che le ferie maturino in ragione dei mesi interi di servizio prestati. In merito alle **frazioni di mese** il criterio di computo ormai consolidato nella gran parte dei CCNL considera come mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni, salvo diversa previsione contrattuale.

Una previsione leggermente diversa, ad esempio è contenuta nel CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi (Codice contratto CNEL: H011):

Articolo 204 Computo anzianità frazione annua - Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o **uguali** a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Se il dipendente il cui **rapporto di lavoro viene a cessare** ha anticipatamente usufruito di ferie non ancora maturate il datore di lavoro procederà alle relative trattenute.

In merito al **godimento delle ferie nei rapporti di lavoro infrannuali**, il Ministero del Lavoro, con nota n. 2401/2005, ha chiarito che l'affermazione contenuta nella circolare n. 8/2005 secondo cui "per quanto riguarda i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie" deve essere intesa nel senso che il godimento delle ferie nei rapporti di lavoro infrannuali può non essere effettivamente fruito, in tutto o in parte, mediante

giorni di riposo ma può essere sostituito dalla relativa indennità, ma in ogni caso non è possibile programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità con maggiorazioni retributive pagate mensilmente.

Esempio 2

Lavoratore assunto a tempo indeterminato nell'anno in corso

Nel CCNL si prevedono 26 giorni di ferie annuali. Il lavoratore viene assunto il 1° marzo. A fine anno dovrebbe aver maturato 21,66667 giorni di ferie.

Calcolo: $26 \text{ diviso } 12 \text{ per } 10 \text{ mesi} = 21,66667 \text{ giorni maturati.}$

Esempio 3

Lavoratore assunto a tempo determinato

Nel CCNL si prevedono 26 giorni di ferie annuali. Il lavoratore è in forza dal 1° marzo al 30 giugno. A fine rapporto dovrebbe aver maturato 8,66667 giorni di ferie.

Calcolo: $26 \text{ diviso } 12 \text{ per } 4 \text{ mesi} = 8,66667 \text{ giorni maturati.}$

Esempio 4

Lavoratore cessato nell'anno in corso

Nel CCNL si prevedono 26 giorni di ferie annuali. Il lavoratore cessa il 31 ottobre. A fine rapporto, per l'anno in corso dovrebbe aver maturato 21,66667 giorni di ferie.

Calcolo: $26 \text{ diviso } 12 \text{ per } 10 \text{ mesi} = 21,66667 \text{ giorni maturati.}$

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale i lavoratori hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale i lavoratori hanno diritto ad un numero di giorni di ferie uguale a quelli previsti per i rapporti di lavoro a tempo pieno. In entrambi i casi potrebbe essere opportuno prevedere la maturazione utilizzando come unità di misura le ore e non le giornate.

Esempio 5

Lavoratore a tempo parziale verticale 40% con 2 giorni di lavoro a 8 ore

Nel CCNL si prevedono 22 giorni di ferie annuali essendo prevista la c.d. "settimana corta", 40 ore settimanali di orario di lavoro normale e il divisore mensile delle ore è 173.

Il lavoratore è a tempo parziale al 40%, dato da 16 ore su 40 ore ordinarie. Lavorando su 2 giorni settimanali le ferie possono essere computate:

- a ore prevedendo un monte ore annuali pari a 69,20 ore, dato da $173 \times 40\%$;
- a giorni prevedendo un monte giorni annuali pari a 8,80 giorni all'anno, dato da $22 \times 40\%$.

In alcuni casi i **contratti collettivi** prevedono una **durata delle ferie** diversa in relazione:

- all'anzianità di servizio;
- alla qualifica/categoria contrattuale.

Esempio 6

CCNL Metalmeccanica Industria (Codice contratto CNEL: C011)

Nel CCNL Metalmeccanica Industria per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie:

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| - fino al 10° Anno di servizio | - 4 settimane |
| - dall'11° al 18° Anno di servizio | - 4 settimane e 1 giorno |
| - oltre il 18° Anno di servizio | - 5 settimane |

Ogni settimana deve essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia, rispettivamente, su 5 o 6 giorni.

Computo delle ferie

Ai fini del computo delle ferie occorre attenersi alle **disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale (o di livello inferiore) applicato al rapporto di lavoro**, pertanto se indicata, utilizzare l'unità di misura prevista dal CCNL. Le **unità di misura** che sono utilizzate nei CCNL sono 3: settimane, giornate e ore.

Vi sono CCNL che, oltre a specificare le settimane o le giornate annue spettanti, indicano anche la quantità di giornate o di ore di ferie da attribuire a ciascun lavoratore. Altri ricalcando le norme di legge, stabiliscono le ferie esclusivamente in settimane. Ne consegue che il datore di lavoro si trova,

in relazione a questi CCNL, a dover stabilire quale unità di misura adottare. La prassi amministrativa normalmente fa riferimento alle settimane e alle giornate di ferie.

Nell'operatività quotidiana, l'utilizzo di programmi di elaborazione paghe porta ad utilizzare quasi esclusivamente le giornate o le ore. La contabilizzazione delle ferie a giorni è più rispondente alla "ratio" dell'art. 2109 c.c. in materia di riposo annuale per ferie, infatti, non si ritiene condivisibile una sospensione del rapporto di lavoro per ferie che non sia prolungata, in quanto impedirebbe al lavoratore di recuperare le proprie energie psico-fisiche. L'utilizzo delle ferie per giustificare sospensioni del rapporto di lavoro che non siano almeno pari o superiori ad una giornata intera potrebbe pertanto rappresentare una parziale forzatura. Inoltre, per le assenze di breve durata, pari a poche ore o a gruppi di mezza giornata, la maggior parte dei CCNL ha previsto altri istituti contrattuali, quali quello dei **permessi** per riduzione d'orario di lavoro, dei permessi per le ex festività o la flessibilità dell'orario di lavoro.

I CCNL che indicano la durata delle ferie in ore sono pochi e lo fanno in maniera molto diversificata tra di loro:

- alcuni di questi CCNL indicano semplicemente il numero delle ore spettanti per ogni singolo anno (CCNL per le aziende artigiane del settore Alimentari e Panificazione (Codice contratto: CNEL E015): per ogni anno di servizio ai lavoratori spetta un periodo di ferie pari a 173 ore);
- in altri CCNL il dato relativo alle ore è precisato prima o dopo l'aver stabilito il numero di settimane di ferie spettanti in 1 anno (CCNL per le aziende dei settori Metalmeccanica, Oreficeria, Odontotecnici Artigianato (Codice contratto CNEL: C030) per cui il periodo di ferie è di 160 ore pari a 4 settimane; CCNL per il settore dell'Edilizia, sia Artigianato (Codice contratto CNEL: F015) che Industria (Codice contratto CNEL: F012), di quello del Legno e dei Lapidei Artigianato (Codice contratto CNEL: F060), dove si stabilisce che la durata delle ferie annuali è di 4 settimane di calendario, computata come pari a 160 ore per gli operai di produzione per ogni anno di servizio; CCNL per le aziende Alimentari Industriali (Codice contratto CNEL: E012) in cui il dato relativo al numero delle ore è indicato solo dopo aver specificato la durata in termini di giornate: per orario distribuito su 5 giorni, 22 giorni lavorativi (173 ore) e per orario distribuito su 6 giorni, 26 giorni lavorativi (173 ore).

Dalla casistica esaminata si rileva come in alcuni casi è chiara l'intenzione di concedere un periodo di ferie annuali della durata pari ad un intero mese, disponendo l'equivalenza del numero delle ore di ferie a quello del divisore contrattuale, mentre in altri casi l'intenzione è di limitare il numero delle ferie ad una durata pari a quella minima prevista per legge, pari a 4 settimane. Inoltre, sembrerebbe che i CCNL stabiliscano una correlazione tra la modalità di calcolo dello stipendio e la modalità di computo delle ferie: infatti nel settore Edile e nel settore dell'Artigianato Metalmeccanico gli operai sono retribuiti con il metodo di pagamento ad ore.

Le ferie possono essere espresse dai **CCNL in giornate di calendario, giornate di lavoro, giornate contrattuali o giornate retribuite**.

La maggior parte dei contratti collettivi indica in modo dettagliato questo aspetto, ad esempio:

- il CCNL Gomma Plastica Industria (Codice contratto CNEL: B371) prevede che per gli operai spetti, per ogni anno di servizio, il seguente periodo di ferie: fino al 18° anno di servizio: 4 settimane pari a 20 giorni lavorativi; oltre il 18° anno: 5 settimane pari a 25 giorni lavorativi;
- Il CCNL Agricoltura Impiegati (Codice contratto CNEL: A021) prevede che la durata annuale delle ferie sia pari a 30 giorni lavorativi, frazionabili per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno. Pertanto, essendo in tale contratto previsto un orario settimanale distribuito su 6 giorni, è evidente che le ferie annuali ammontino ad un totale di 5 settimane intere;
- il CCNL dell'Acconciatura e Estetica (Codice contratto CNEL: H515) prevede, invece, una durata delle ferie pari a 28 giorni di calendario così distribuiti: 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giorni; 24 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giorni.

Computo delle ferie in caso di applicazione della "settimana corta"

Spesso occorre valutare **come operare** nei casi in cui il datore di lavoro abbia previsto per i propri dipendenti una distribuzione dell'orario settimanale differente rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e pertanto **su 5 giorni di lavoro anziché su 6**. Per la corretta gestione di questa casistica ci sono 2 soluzioni possibili, talvolta indicate nei contratti collettivi nazionali:

1. riproporzionare preventivamente le giornate annue di ferie da maturare;
2. riproporzionare le giornate di ferie all'atto del godimento.

La **prima soluzione** è fatta propria dal CCNL Eletticità (Codice contratto CNEL: K051), in cui ogni lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie, proporzionale ai mesi interi di servizio prestatosi nell'anno solare, pari a:

- 20 giorni lavorativi (24 in caso di ripartizione dell'orario di lavoro su 6 giorni) nel caso di anzianità fino a 3 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 3 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi (26 giorni in caso di ripartizione dell'orario di lavoro su 6 giorni).

Come indicato sopra, anche il CCNL dell'Industria Metalmeccanica (Codice contratto CNEL: C011) permette all'operatore di raggugliare il numero delle giornate di ferie settimanali a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia, rispettivamente, su 5 o 6 giorni.

La **seconda soluzione** viene, invece, prevista nel CCNL Grafici Editoriali (Codice contratto CNEL: G011): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, le giornate di ferie sono computate utilizzando il coefficiente 1,2. La stessa soluzione è prevista nel CCNL delle Telecomunicazioni (Codice contratto CNEL: K411), che disciplina la problematica della proporzione fra il numero delle giornate di ferie maturate e il computo di quelle godute/da godersi in relazione al numero dei giorni lavorativi presenti in una settimana specificando che i lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie con corresponsione della retribuzione, pari a 4 settimane corrispondenti a 24 giorni lavorativi.

Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugliata a 6 giorni lavorativi. I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni avranno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al periodo precedente. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie che agli effetti della retribuzione relativa.

CASO 4 - CCNL con settimana lavorativa su 6 giorni e datore di lavoro che applica la "settimana corta"

Nel CCNL si prevedono 26 giorni di ferie annuali da computarsi dal lunedì al sabato. Il datore di lavoro applica ai rapporti di lavoro la c.d. "settimana corta", ossia fa svolgere le 40 ore settimanali non dal lunedì al sabato ma dal lunedì al venerdì. In mancanza di istruzioni da parte del Contratto Collettivo applicato al rapporto di lavoro in questo caso per prassi è possibile adottare 3 soluzioni operative diverse:

1. **calcolo ferie in ventiseiesimi.** Il lavoratore matura 26 giorni annui, ma quando chiede di fruire di 2 settimane di ferie si devono considerare goduti 12 giorni e non 10 lavorativi teorici. Per ottenere questo risultato occorre tenere in considerazione l'incidenza della sesta giornata, pertanto, ogni giorno di ferie si computa come pari a 1,2 giorni (6 diviso 5 = 1,2). Se il lavoratore fruisce di 3 giorni si dovranno computare come goduti 3,6 giorni;
2. **calcolo ferie in ventiduesimi.** Il lavoratore matura 22 giorni annui pari alle 4 settimane e ai 2 giorni aggiuntivi previsti dal CCNL. (In alternativa 21,67 giornate annue date da 26 diviso 1,2 per il computo della sesta giornata su ogni singola giornata). Quando chiede di fruire di 2 settimane di ferie si devono considerare goduti i 10 lavorativi teorici. Se il lavoratore fruisce di 3 giorni si dovranno computare come goduti 3 giorni;
3. **calcolo ferie in ore.** Il lavoratore matura 173 ore annue pari al divisore contrattualmente previsto. (In alternativa 173,33 giornate annue date dal totale delle ore lavorative annue teoriche dato da 52 settimane per 40 ore settimanali = 2080 diviso 12 mesi). Quando chiede di fruire di 2 settimane di ferie si devono considerare godute le 40 ore lavorative teoriche. Se il lavoratore fruisce di 3 giorni si dovranno computare come godute 24 ore di ferie.

Fruizione delle ferie

La determinazione del periodo di godimento delle ferie spetta al datore di lavoro quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa. L'esercizio di tale potere non deve essere arbitrario, essendo esercitato secondo correttezza e buona fede, e dovendo comunque tenere conto degli interessi anche del lavoratore. Non sussiste un diritto incondizionato del lavoratore alla determinazione del proprio periodo di ferie.

13.2.2.

È il **datore di lavoro normalmente a stabilire il periodo di ferie**, tenendo conto delle esigenze aziendali e degli interessi del prestatore. L'inerzia o il rifiuto del datore di lavoro in merito alla concessione delle ferie al prestatore, non giustifica l'auto-assegnazione delle ferie da parte del lavoratore in un periodo da lui scelto in modo arbitrario, poiché ciò contrasterebbe con un ordinato e regolare svolgimento dell'attività tecnico-produttiva dell'impresa. Il lasso temporale, infatti, dovrà alternativamente coincidere, o con quello stabilito dall'imprenditore o concordato con le rappresentanze aziendali o preventivamente stabilito all'inizio dell'anno.

Non possono considerarsi quali giorni di ferie:

- periodo di preavviso (art. 2109 c.c.);
- periodi di congedo di maternità (o paternità) e di congedo parentale (artt. 22 e 34, D.Lgs. n. 151/2001);
- periodi di malattia del bambino che comportino ricovero ospedaliero (art. 47, D.Lgs. n. 151/2001);
- periodi di attività svolta per adempiere funzioni presso i seggi elettorali (art. 119, D.P.R. n. 361/1957).

Nel caso di **festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie**, il lavoratore ha diritto al prolungamento del periodo stesso, ovvero al relativo trattamento economico, secondo quanto stabilito al riguardo dalla contrattazione collettiva.

È consentita la **modifica successiva del periodo di godimento delle ferie**, inizialmente stabilito, nel caso in cui il datore di lavoro abbia ritenuto opportuno riconsiderare le esigenze aziendali.

In ogni caso, onde consentire al prestatore, la conoscenza del periodo in cui può fruire delle ferie o la possibilità di sollevare eventuali obiezioni circa la fruizione dello stesso, sarà necessario che il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione, possibilmente, in forma scritta o attraverso qualsiasi altro mezzo idoneo.

La **contrattazione collettiva** disciplina le modalità di godimento delle ferie ed il relativo trattamento economico. Generalmente viene previsto un arco temporale di collocazione nel corso dell'anno anche considerato che la fruizione delle ferie, tendenzialmente, dovrà avere carattere continuativo.

CASO 5 - Dipendente retribuito a ore che fruisce di una settimana di ferie nel mese di settembre

Nel CCNL si prevedono 26 giorni di ferie annuali da computarsi dal lunedì al sabato. Il computo delle ferie viene effettuato a ore. Il datore di lavoro applica ai rapporti di lavoro la "settimana corta", ossia fa svolgere le 40 ore settimanali non dal lunedì al sabato ma dal lunedì al venerdì. In mancanza di istruzioni da parte del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro vengono fatte maturare 173 ore di ferie all'anno. Nel mese di settembre il dipendente fruisce di una settimana di ferie. Precedentemente aveva svolto ulteriori 2 settimane di ferie nell'anno.

Determinazione della retribuzione lorda da erogare: il lordo teorico orario del lavoratore è pari a euro 10,10936. Tale importo deve essere moltiplicato per le ore lavorate e per le ore di ferie fruito.

Lo stipendio lordo da erogare è pari a:

euro 1.374,87 + euro 404,37 = euro 1.779,25.

Determinazione dell'imponibile previdenziale: l'imponibile previdenziale del mese è calcolato arrotondando l'importo erogato e diventa pari a euro 1.779,00.

Determinazione delle trattenute contributive INPS - IVS: l'aliquota da applicare è pari al 9,19%.
Euro 1.779,00 x 9,19% = euro 163,49.

Viene calcolato il contributo FIS pari allo 0,26667%:

euro 1.779,00 x 0,26667% = euro 4,74

Determinazione imponibile fiscale: ai fini della determinazione dell'imponibile fiscale occorre dedurre la contribuzione obbligatoria per legge - INPS a carico del lavoratore, pertanto avremo:
euro 1.374,87 + euro 404,37 - euro 163,49 - euro 4,74 = euro 1.611,01

Il lavoratore ha optato per la non applicazione dell'imposta sostitutiva pari al 5% per i lavoratori dipendenti privati, sugli incrementi retributivi, corrisposti nell'anno 2026, in attuazione dei contratti collettivi sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026 (prevista per il 2026 dall'art. 1, c. 7, Legge n. 199/2025).

Determinazione TFR Maturato nel mese: ai fini della determinazione del TFR avremo:

euro 1.374,87 + euro 404,37 = euro 1.779,25 diviso 13,5 = euro 131,80

Meno quota IVS aggiuntivo pari allo 0,50% imponibile previdenziale

euro 1.779,00 x 0,5% = euro 8,90

TFR maturato nel mese = euro 122,90.

In caso di fruizione delle ferie nel mese occorre poi effettuare il computo delle ferie. Nel cedolino troveremo il prospetto riepilogativo che può essere strutturato in diversi modi, secondo le impostazioni del software utilizzato. Nel nostro caso avremo:

Ferie residue all'anno precedente: 30 ore

Ferie maturate alla fine del mese: 129,75 (dato da 173 diviso 12 x 9 mesi)

Ferie godute fino alla fine del mese: 80 fino ad agosto + 40 nel mese di settembre

Ferie residue totali: 39,75 (dato da 30+129,75-120)

Cedolino 4

AZIENDA: XY SRL		C.F. 9999999999		P.IVA: 9999999999		Sezione presenza				
INDIRIZZO:		MESE DI:		C.D.C. - CONTABILITA'		GG	ORE	ORE	DESC.	
DIPENDENTE: MARIO ROSSI		PAT INAIL:		VOCE INAIL:		C.F. R5SMRA90523F205X		NATO IL: 23/11/1990		
QUALIFICA OPERAIO		LIVELLO: 4*		CCNL:		ASSUNZIONE: 01/01/2017		CESSAZIONE:		
Div. GG:	Z5	Div. H:	173	AGEVOLAZIONI:				3	8,00	
Paga Base	Contingenza	EDR	Scatti	Super Minimo	Terzo Elemento	Altro 2	Altro 3	Totale	4	8,00
8,50358			0,23410	1,37168				10,10936	5	8,00
Descrizione	Quantità	Valore base	Competenze	Trattenute	Figurativa	Soggetta a:			6	
RETRIBUZIONE ORDINARIA	136,00	10,10936 €	1.374,87 €					C-F-T	7	
FERIE GODUTE	40,00	10,10936 €	404,37 €						8	8,00 FE
									9	8,00 FE
									10	8,00 FE
									11	8,00 FE
									12	8,00 FE
Sezione contributiva				Competenze	Trattenute	Figurativa			13	
Contributi IVS		9,19%	1.779,00 €		163,49 €				14	
FIS		0,26667%	1.779,00 €		4,74 €				15	8,00
Sezione fiscale				Competenze	Trattenute	Figurativa			16	8,00
Imponibile Irpef						1.611,01 €			17	8,00
Reddito di Riferimento Detrazioni			22.554,19 €						18	8,00
Irpef Lorda			370,53 €						19	8,00
Detrazioni lavoro dipendente			197,96 €						20	
Detrazioni Familiari a carico									21	8,00
Ulteriore detrazione			84,93 €						22	8,00
Irpef netta					87,64 €				23	8,00
Addizionale Regionale									24	8,00
Addizionale Comunale									25	8,00
Addizionale Comunale Accanto									26	8,00
Sezione Tfr						Figurativa			27	
Retribuzione utile Tfr						1.779,25 €			28	8,00
Contributo aggiuntivo 0,50%						8,90 €			29	
Tfr netto					0,68 €	122,90 €			30	
Arrotondamento									PRESENZE	136,00
Arrotondamento									ASSENZE	40,00
Arrotondamento									STRAORD.	
Arrotondamento									ALTR0	
Arrotondamento									Totализazioni	1.779,93 €
Arrotondamento									(Netto)	255,93 €
Arrotondamento										1.524,00 €
Sezione Dati statistici										
Ratei	Residuo AP	Maturato	Goduto	Saldo	Imp. INPS	Imp. IRPEF	IRPEF PAGATA			
	30,00	129,75	120,00	39,75	1.779,00 €	1.611,01 €	87,64 €			
Ex-Festivi					Progressivo					
R.D.L.	20,00	78,00		98,00	IRAIN:					
					NOTE:					
								LOGO INAIL	AUT.	
								INAIL NR. DEL _____	DATA E	
								ORA DI VIDIIMAZIONE:		

CASO 6 - Dipendente retribuito con il criterio della mensilizzazione che fruisce di una settimana di ferie nel mese di settembre

Nel CCNL si prevedono 26 giorni di ferie annuali da computarsi dal lunedì al sabato. Il computo delle ferie viene effettuato a ore. Il datore di lavoro applica ai rapporti di lavoro la "settimana corta", ossia fa svolgere le 40 ore settimanali non dal lunedì al sabato ma dal lunedì al venerdì. In mancanza di istruzioni da parte del Contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro vengono fatte maturare 173 ore di ferie all'anno. Nel mese di settembre il dipendente fruisce di una settimana di ferie. Precedentemente aveva svolto ulteriori 2 settimane di ferie nell'anno. Le ferie sono computate a ore, nel calendario presenze viene indicata la settimana intera, compreso il sabato non lavorativo.

Determinazione della retribuzione lorda da erogare: il lordo teorico mensile del lavoratore è pari a euro 2.037,21. Tale importo viene esposto suddividendo le giornate retribuite per ferie e quelle ordinarie lavorate. Lo stipendio lordo da erogare è pari a:

euro 1.567,08 + euro 470,13 = euro 2.037,21.

Determinazione dell'imponibile previdenziale: l'imponibile previdenziale del mese è calcolato arrotondando l'importo erogato e diventa pari a euro 2.037,00.

Determinazione delle trattenute contributive INPS - IVS: l'aliquota da applicare è pari al 9,19%. euro 2.037,00 x 9,19% = euro 187,20.

Viene calcolato il contributo FIS pari allo 0,26667%:

euro 2.037,00 x 0,26667% = euro 5,43

Determinazione imponibile fiscale: ai fini della determinazione dell'imponibile fiscale occorre dedurre la contribuzione obbligatoria per legge - INPS a carico del lavoratore, pertanto avremo: euro 1.567,08 + euro 470,13 - euro 187,20 - euro 5,43 = euro 1.844,58

Il lavoratore ha optato per la non applicazione dell'imposta sostitutiva pari al 5% per i lavoratori dipendenti privati, sugli incrementi retributivi, corrisposti nell'anno 2026, in attuazione dei contratti collettivi sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026 (prevista per il 2026 dall'art. 1, c. 7, Legge n. 199/2025).

Determinazione TFR maturato nel mese: ai fini della determinazione del TFR avremo:

euro 1.567,08 + euro 470,13 = euro 2.037,21 diviso 13,5 = euro 150,90

Meno quota IVS aggiuntivo pari allo 0,50% imponibile previdenziale

euro 2.037,0 x 0,5% = euro 10,19

TFR maturato nel mese= euro 140,72.

In caso di fruizione delle ferie nel mese occorre poi effettuare il computo delle ferie. Nel cedolino troveremo il prospetto riepilogativo che può essere strutturato in diversi modi, secondo le impostazioni del software utilizzato. Nel nostro caso avremo:

Ferie residue all'anno precedente: 30 ore

Ferie maturate alla fine del mese: 129,75 (dato da 173 diviso 12 x 9 mesi)

Ferie godute fino alla fine del mese: 80 fino ad agosto + 40 nel mese di settembre

Ferie residue totali: 39,75 (dato da 30+129,75-120)

Cedolino 5

AZIENDA: XY SRL		C.F.: 9999999999		P.IVA: 9999999999		Sezione presenze	
INDIRIZZO:		MESE DI:				ORE	DESC.
MATICOLA INPS:		PAT INAIL:		C.D.C.: CONTABILITA'		GG ORD.	
DIPENDENTE: MARIO ROSSI		C.F. RSMRA90523F205X		NATO IL: 23/11/1990		11	8,00
QUALIFICA: IMPIEGATO		LIVELLO: 4*		ASSUNZIONE: 01/01/2017 CESSAZIONE:		2	8,00
Dir. GG:		Dir. H:		ICNL:		31	8,00
Pag. Base		Contingenza		EDR		4	8,00
1164,87000		527,90 €		2,07 €		5	8,00
Scatti		Super Minimo		Terzo Elemento		Altro 2	
131,70000		210,67000				Altro 3	
Totale		2037,21000					
Descrizione		Quantità		Valore base		Competenze	
RETRIBUZIONE ORDINARIA		20,00		78,35423 €		1.567,08 €	
FERIE GODUTE		6,00		78,35423 €		470,13 €	
						C-F-T	
						8	
						11	
						12	
						13	
Sezione contributiva				Competenze		Trattenute	
Contributi IVS		9,19%		2.037,00 €		187,20 €	
FIS		0,26667%		2.037,00 €		5,43 €	
Sezione fiscale				Competenze		Trattenute	
Imponibile Irpef						Figurativa	
Reddito di Riferimento Detrazioni		25.824,09 €				1.844,58 €	
Irpef Lorda		424,25 €					
Detrazioni lavoro dipendente		178,13 €					
Detrazioni Familiari a carico		84,93 €					
Ulteriore detrazione							
Irpef netta						161,20 €	
Addizionale Regionale							
Addizionale Comunale							
Addizionale Comunale Acconto							
Sezione Tfr						Figurativa	
Retribuzione utile Tfr						2.037,21 €	
Contributo aggiuntivo 0,50%						10,19 €	
Tfr netto						140,72 €	
Arrotondamento				0,66 €		0,04 €	
Arrotondamento							
Totalizzazioni		2.037,87 €		353,87 €		Netto	
						1.684,00 €	
Rete		Residuo AP		Maturato		Goduto	
		30,00		129,75		120,00	
Ex-Festivi						39,75	
R.O.L.		20,00		78,00			
Sezione Dati statistici		Saldo		Progressivo		Imp. INPS	
						2.037,00 €	
						Imp. IRPEF	
						1.844,58 €	
						IRPEF PAGATA	
						161,20 €	
LOGO INAIL		INAIL NR...		DEL		AUT.	
						ORA DI VIDIMAZIONE:	
						DATA E	

RETRIBUZIONE

13.2.3. Trattamento previdenziale, fiscale e ai fini TFR

Le somme erogate a titolo di retribuzione per i periodi feriali sono da assoggettare a **contribuzione obbligatoria** (➔19.1.) e a **tassazione ordinaria** (➔20.2.). Le somme erogate a titolo di retribuzione per i periodi feriali concorrono a formare la retribuzione utile al TFR (➔15.3.8.).

Per quanto concerne l'assoggettamento a contribuzione e tassazione dell'**indennità erogata per il mancato godimento delle ferie** si registrano orientamenti contrastanti sia in dottrina che in giurisprudenza. Il dibattito ad oggi non è ancora giunto ad univoca conclusione.

Una corrente giurisprudenziale sostiene l'**imponibilità dell'indennità**, fondando tale asserzione su una visione "onnicomprendensiva" del concetto di reddito da lavoro dipendente. In questa definizione, sostanzialmente, ogni somma ricevuta dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro è da considerarsi reddito da lavoro dipendente (cfr. Cass., sez. lav. n. 7868/1994; Cass., sez. I n. 7188/1999; Cass., sez. lav., n. 14304/2003). Questa impostazione è sostenuta dall'Amministrazione finanziaria e

dall'INPS (INPS, circ. n. 186/1999) e la mera previsione dell'art. 50 del TUIR è stata presa a fondamento per sostenere questa interpretazione.

Non possiamo trascurare però una **corrente di pensiero minoritaria** che **esclude l'imponibilità dell'indennità**. Alcune sentenze hanno ammesso questa soluzione, qualificando l'indennità come risarcimento del danno, ovvero come ripetizione dell'indebito (nella sua veste di arricchimento senza giusta causa). Proprio la distinzione tra danno emergente e lucro cessante è il fulcro giuridico della possibilità di esclusione dalla tassazione della somma in esame. Qualora, infatti, si considerasse l'**indennità come risarcimento del danno** psico-fisico subito, risulterebbe plausibile svincolarla dall'**obbligo retributivo** del datore di lavoro e dalla nozione di retribuzione in sé.

Qualificata come risarcimento di un danno emerso nei confronti del lavoratore, la somma risulterebbe, pertanto, un risarcimento esterno alla relazione sinallagmatica lavoro-retribuzione, perciò escluso dalla tassazione ad esso riferita. È anche opportuno segnalare, a sostegno di questa interpretazione, che la giurisprudenza (anche di legittimità) di segno contrario spesso tralascia di effettuare un esame puntuale del dettato normativo ex art. 6, c. 2, TUIR (natura della somma percepita), che potrebbe aprire il campo ad un'esclusione della tassabilità dell'indennità. Qualora si ritenesse esterna alla retribuzione globale la corresponsione di tale indennità, si aprirebbe la possibilità di escluderla dalla base imponibile contributiva, riservandole il trattamento che il D.Lgs. n. 314/1997 prevede per "i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni".

Per una corretta valutazione d'insieme è opportuno, tuttavia, considerare che, percorrendo la via da ultimo indicata, comportante l'esclusione dalla base imponibile previdenziale e fiscale, si avrebbe una rilevante probabilità che, in caso di **accesso ispettivo da parte degli Organi di vigilanza**, gli stessi procederebbero con la contestazione dell'operato aziendale, emettendo un verbale di accertamento volto al recupero delle somme non versate.

Il medesimo dibattito circa la **natura retributiva o risarcitoria** dell'indennità sostitutiva delle ferie è rilevante anche per valutare se tali somme siano o meno utili ai fini della **maturazione del TFR**. Sul punto vi sono **orientamenti contrastanti** in quanto la giurisprudenza è oscillante fra due posizioni: la prima considera l'indennità sostitutiva come somma avente natura retributiva e coerentemente ne sostiene la computabilità ai fini del **calcolo del TFR** (Cass. n. 11960/2005); la seconda, al contrario, sostiene la teoria della natura risarcitoria di queste somme e ne esclude la relativa computabilità (Cass. n. 7488/2000).

Spesso sono intervenuti i **contratti collettivi** a risolvere il dubbio (nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Codice contratto CNEL: H011), l'art. 249 prevede che, ai sensi e per gli effetti del c. 20 dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge n. 297/1982, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le somme erogate a titolo di indennità sostitutiva delle ferie, di cui agli art. 159. Nel CCNL Farmacie Private (Codice contratto CNEL: H121) l'art. 79 prevede che, ai sensi e per gli effetti del c. 2 dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge n. 297/1982, siano escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, le somme erogate a titolo di indennità sostitutiva di ferie ex art. 29 CCNL) (➔15.).

Contribuzione su ferie non godute

Partendo dal presupposto che la normativa ha previsto un termine per la fruizione delle ferie e che i compensi per ferie non godute rientrano nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali, l'INPS ha individuato il **momento impositivo** delle ferie maturate ma non ancora godute, come segue:

- entro il termine fissato dalla legge o dalla contrattazione collettiva per la fruizione delle ferie;
- in assenza di norme contrattuali collettive, entro il 18° mese successivo alla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

Qualora durante lo svolgimento del rapporto lavorativo si verificano delle **sospensioni della prestazione di lavoro** per le cause previste da norme di legge, quali ad esempio la malattia, l'infortunio, i congedi di maternità e parentali, il termine rimane sospeso per un periodo di durata pari a quello della sospensione e riprende a decorrere dal giorno di ripresa dell'attività lavorativa.

Individuato il momento impositivo con i criteri suindicati, i datori di lavoro devono assoggettare l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute sommandolo alla retribuzione imponibile del mese corrente. I contributi versati verranno successivamente recuperati al momento della fruizione delle ferie.

La procedura per il recupero della contribuzione attraverso l'**UniEmens**, se effettuata entro 12 mesi dal periodo cui i relativi eventi o elementi si riferiscono, prevede l'utilizzo di una specifica variabile retributiva con la **causale "FERIE"** attraverso la quale il datore di lavoro può diminuire l'imponibile del mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione la contribuzione per ferie non godute e, contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

13.2.4.

RETRIBUZIONE

Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.

