



**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/II/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