

Roma, 7 ottobre 1999

**Circolare n. 186**

Allegati 3

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale  
e Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai membri del Consiglio  
di indirizzo e vigilanza  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO: compenso per ferie non godute. Obblighi contributivi.**

**SOMMARIO:** *Assolvimento degli obblighi contributivi per l'anno 1999 e precedenti.*

Con la circolare n. 134 del 23/6/1998, sono state emanate disposizioni in materia di assoggettamento a contribuzione previdenziale del compenso per ferie non godute.

Il successivo messaggio n. 28714 del 30/7/1998, in seguito alle insorte difficoltà applicative dei criteri enunciati nella circolare, nel preannunciare l'emanazione di ulteriori istruzioni, aveva sospeso gli effetti della circolare con particolare riguardo alla definizione dei periodi di ferie pregressi.

Al termine dei necessari approfondimenti, con la presente circolare si ridefinisce la materia concernente l'individuazione del momento nel quale deve considerarsi sussistente l'obbligazione contributiva sul compenso spettante per ferie non godute e la collocazione temporale dei contributi stessi.

### **LE FERIE: quadro normativo di riferimento**

La normativa in materia di ferie è contenuta in primo luogo nell'art. 36, c. 3, della Costituzione (all. 1), che tutela il periodo di ferie annuali come diritto fondamentale e irrinunciabile dei lavoratori, al fine di consentire il recupero delle energie psicofisiche.

L'art. 2109, c. 2, del codice civile (all. 2) detta anche i seguenti principi:

- la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità;
- l'epoca del godimento delle ferie è stabilita dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore;
- il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo;
- il diritto alla retribuzione.

La contrattazione collettiva stabilisce sia i criteri di calcolo dei giorni di ferie da attribuire al lavoratore, sia la durata delle ferie stesse. Alcuni contratti stabiliscono anche il termine entro il quale il lavoratore debba fruire delle ferie maturate nell'anno di riferimento o, successivamente, ricevere l'indennità sostitutiva, nonché il computo e le modalità di corresponsione dell'indennità stessa.

Con particolare riguardo al **momento di fruizione** delle ferie che, in base al dettato dell'art. 2109, è stabilito dal datore di lavoro "*tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro*", appare chiara la rilevanza che assumono non soltanto i C.C.N.L., ma anche i contratti, i regolamenti aziendali e le pattuizioni individuali che, ove finalizzati all'effettiva fruizione delle ferie, sono da considerare di miglior favore rispetto alle norme della contrattazione collettiva.

Sempre in materia di individuazione dei **limiti temporali** del diritto di usufruire delle ferie annuali retribuite, costituisce fonte di rilievo la Convenzione OIL n. 132 del 24 giugno 1970 (ratificata con legge 10 aprile 1981, n. 157) la quale prevede, all'articolo 9, c. 1 (all. 3), che il congedo annuale pagato (ferie) di almeno due settimane ininterrotte debba essere accordato e fruito entro il termine di dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione dello stesso e che il resto del congedo per ferie debba essere accordato e usufruito entro il termine di diciotto mesi dalla fine dell'anno che dà il diritto al congedo stesso. Il comma 2 (all. 3) dello stesso art. 9 prevede, inoltre, che la parte di congedo annuale che superi il minimo prescritto (2 settimane) potrà, con il consenso del lavoratore interessato, essere rinviata, per un periodo limitato, oltre il limite fissato al comma 1 dello stesso art. 9.

Infine, per una compiuta trattazione della materia occorre ricordare la direttiva n. 93/104 CEE del Consiglio dell'Unione Europea del 23 novembre 1993, la quale all'art. 7, c. 2, dispone espressamente che il periodo minimo di ferie annuali non può essere sostituito da una indennità finanziaria, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Dal quadro normativo così delineato, appare chiaro come il diritto alle ferie sia un diritto irrinunciabile, in quanto strettamente legato alla personalità del lavoratore.

L'attenuazione del carattere inderogabile del diritto alle ferie discende dalla contrattazione collettiva con la possibilità di prevedere, in caso di mancato godimento di ferie a causa di indilazionabili e imprescindibili esigenze aziendali, la corresponsione di una indennità sostitutiva delle ferie non godute. La monetizzazione delle ferie non godute, rappresenta quindi una ipotesi residuale rispetto al diritto del lavoratore alla fruizione delle stesse.

Mentre non sussistono problemi circa la imponibilità fiscale e previdenziale dell'indennità sostitutiva delle ferie, largamente affermata dal costante orientamento giurisprudenziale e recentemente riconfermata dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 (armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziale), alcuni problemi sono sorti per l'individuazione del momento impositivo, vale a dire del momento in cui deve essere dichiarata la sussistenza dell'obbligazione contributiva, qualora la contrattazione collettiva non fissi un termine entro il quale sussista l'obbligo di retribuirle. La individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo non può, tuttavia, costituire limite temporale di carattere generale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle ferie.

Strettamente legato con il momento impositivo è quello della collocazione temporale della contribuzione.

### **L'IMPONIBILITÀ DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA PER FERIE NON GODUTE.**

I compensi per ferie non godute rientrano nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali in virtù del criterio di onnicomprensività dell'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153 (circolare INPS n. 98 del 9 maggio 1988, punto 3.2).

Anche in campo fiscale, sin dall'entrata in vigore del DPR 22/12/1986 n. 917, il dettato dell'articolo 48 è stato disancorato dalla rigidità del collegamento compenso-prestazione con l'introduzione di

una nozione di retribuzione più ampia, in cui costituisce reddito qualunque compenso erogato *"in dipendenza del rapporto di lavoro"* a prescindere dalla circostanza, prima rilevante del *"collegamento o meno con il lavoro prestato"*. Pertanto il prelievo fiscale non deve ritenersi circoscritto alla cosiddetta *"paga-base"*, estendendosi a quella cosiddetta *"funzionale"* sì da imporre che ogni indennità corrisposta a causa del rapporto di lavoro sia ricondotta nel *"reddito imponibile"* (Commissione tributaria regionale Lombardia - Sezione X - Decisione 5/5/1997 n. 75).

Il decreto legislativo n. 314/1997, nel dettare, dal 1 gennaio 1998, una nuova disciplina del reddito di lavoro dipendente al fine di consentire l'unificazione della base imponibile fiscale con quella previdenziale, rafforza il predetto criterio causale, disponendo che il reddito di lavoro dipendente ai fini previdenziali è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo *"maturati nel periodo di riferimento"* (comprendendo quindi, non solo quanto percepito ma anche quanto dovuto), anche sotto forma di erogazioni liberali, *in relazione* al rapporto di lavoro.

Fanno eccezione al criterio della competenza, per espressa previsione dell'art. 6, c. 9 del D. Lgs. n. 314/1997, che conferma il disposto dell'art. 25 della legge 3 giugno 1975 n. 160, le gratificazioni annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione dovuti a seguito di norme di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione che debbono essere assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione.

Anche la Corte di Cassazione, in ordine all'assoggettabilità a IRPEF dell'indennità per ferie non godute, ha ormai assunto un orientamento costante nel senso dell'imponibilità in quanto elemento della retribuzione *"in virtù del combinato disposto degli articoli 46 e 48 del Tuir"* (si vedano, da ultimo, le sentenze del 1999 n. 4134, n. 4834 e n. 4835).

### **INDIVIDUAZIONE DEL MOMENTO IMPOSITIVO PER L'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRIBUTIVI.**

Qualora esista una previsione legale o contrattuale (collettiva o aziendale) che regolamenti la fruizione delle ferie prevedendo un termine per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, la scadenza dell'obbligazione contributiva sul compenso sostitutivo per le ferie non godute e la collocazione temporale dei contributi deve essere individuata in conformità alla predetta normativa.

Al fine, tuttavia, di agevolare per quanto possibile l'effettivo godimento delle ferie da parte del lavoratore, tenuto conto delle esigenze delle imprese e dello stesso lavoratore, è rimessa ai regolamenti aziendali ovvero alle pattuizioni individuali la possibilità di procrastinare, entro i limiti fissati dalla sopra menzionata Convenzione OIL n.132/1970, la fruizione delle ferie anche oltre il termine indicato nella previsione legale o contrattuale. In tale ipotesi il momento impositivo e la collocazione temporale dei contributi relativi al compenso ferie non fruito si individua nel mese in cui cade il termine differito per la fruizione.

In assenza di norme contrattuali, regolamentari aziendali o pattuizioni individuali trova applicazione il criterio enunciato con la circolare n. 134/98 in base al quale la scadenza dell'obbligazione contributiva in questione e la collocazione temporale dei contributi devono essere fissate al diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

## **LA DECORRENZA.**

### **Ferie non godute nell'anno 1999.**

I criteri di cui sopra trovano ordinaria applicazione a partire dalle ferie maturate nel corso del corrente anno 1999.

### **Ferie non godute negli anni precedenti al 1999.**

L'obbligazione contributiva, come precisato con la circolare n. 134/1998, non può essere differita a tempo indeterminato e occorre individuare il momento nel quale va dichiarata sussistente l'obbligazione contributiva sul compenso spettante per ferie non godute anche per i periodi precedenti l'anno 1999.

La scadenza dell'obbligazione contributiva per i periodi precedenti l'anno 1999 è, pertanto, fissata al 30 giugno 2001.

Al fine, tuttavia, di agevolare per quanto possibile l'effettivo godimento delle ferie e tenendo conto, altresì, delle esigenze organizzative delle imprese, nel caso di ferie relative a periodi arretrati superiori a 30 giorni alla data di emanazione della presente circolare, è rimessa alla contrattazione collettiva, ai regolamenti aziendali ovvero alle pattuizioni individuali la possibilità di procrastinare detto termine.

La mancata fruizione nei termini così fissati farà scattare l'obbligazione contributiva e la relativa collocazione temporale.

Si precisa, da ultimo, che i nuovi termini fissati con la presente circolare per l'imposizione contributiva del compenso per ferie non godute assumono rilevanza ai fini della collocazione temporale dei contributi stessi, ancorché la corresponsione del compenso avvenga in epoca successiva ovvero all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso, invece, in cui le ferie siano, comunque, godute successivamente al pagamento della contribuzione dovrà essere eseguita, per mezzo della procedura di regolarizzazione, la sistemazione della partita contabile e della posizione assicurativa del lavoratore.

I ricorsi già trasmessi a questa Direzione Generale saranno decisi dal Comitato Amministratore del F.P.L.D.. le pratiche ancora in trattazione saranno definite direttamente dalle Sedi in linea con i nuovi criteri.

IL DIRETTORE GENERALE  
**TRIZZINO**

### **Costituzione**

**Art. 36.** - Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

### **Codice civile**

**Art. 2109.** - Periodo di riposo

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

*La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo:*

*1) con sentenza 16 dicembre 1980 n.189 nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo;*

*2) con sentenza 16 dicembre 1987 n.616 nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso;*

*3) con sentenza 10 maggio 1963 n.66 nella dizione "dopo un anno d'ininterrotto servizio".*

**Legge 10 aprile 1981, n. 157** (in G.U. 29/4/1981 n. 116 suppl. Ord.)

Ratifica ed esecuzione delle convenzioni n. ...132 ... dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

**Art. 9.**

La parte ininterrotta di congedo annuale pagata menzionata al paragrafo 2 dell'art. 8 della presente convenzione dovrà essere accordata e usufruita entro il termine di un anno al massimo, e il resto del congedo annuale pagato entro il termine di 18 mesi al massimo, a partire dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo.

Ogni parte di congedo annuale che superi un minimo stabilito potrà, con il consenso della persona impiegata interessata, essere rinviata, per un periodo limitato, oltre i limiti indicati al paragrafo 1 del presente articolo.