

Circolare n° 14/2026

GESTIONE DELLE FERIE: FALSI MITI E REGOLE DA CONOSCERE

Gentili Clienti,

con l'avvicinarsi del periodo estivo, riteniamo utile riepilogare alcune delle principali regole sulla gestione delle ferie, sfatando alcuni luoghi comuni che spesso generano dubbi e contestazioni. Una corretta pianificazione delle assenze consente infatti di garantire la continuità dell'attività aziendale, evitare accumuli eccessivi di ferie residue e prevenire eventuali criticità contributive e ispettive.

1. IL DIRITTO ALLE FERIE

Ogni lavoratore subordinato ha diritto, per legge, ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a **4 settimane**, ai sensi dell'art. 2109 del Codice Civile e dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003. I contratti collettivi possono prevedere un numero di giorni di ferie superiore rispetto al minimo stabilito dalla legge.

Le ferie rappresentano un diritto irrinunciabile del lavoratore e sono finalizzate al recupero delle energie psico-fisiche e alla tutela della salute.

2. CHI DECIDE QUANDO FARE LE FERIE?

Contrariamente a quanto spesso si ritiene, il lavoratore non può scegliere autonomamente quando assentarsi per ferie. L'art. 2109 del Codice Civile attribuisce infatti al datore di lavoro il potere di stabilire il periodo di godimento delle ferie, tenendo conto:

- delle esigenze organizzative e produttive dell'impresa;
- degli interessi del lavoratore;
- delle eventuali disposizioni contenute nel contratto collettivo applicato.

Il lavoratore può formulare richieste e preferenze, ma la decisione finale spetta al datore di lavoro.

3. IL DATORE DI LAVORO PUÒ IMPORRE LE FERIE?

Sì. Il datore di lavoro può programmare le ferie dei dipendenti e, ove necessario, imporne la fruizione. Ciò avviene frequentemente nei casi di:

- chiusura aziendale estiva;
- chiusure collettive natalizie;
- smaltimento di ferie residue particolarmente elevate.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

È comunque opportuno che la programmazione avvenga con un congruo preavviso e secondo criteri di correttezza e buona fede.

4. ENTRO QUANDO DEVONO ESSERE UTILIZZATE LE FERIE?

La normativa prevede che le ferie minime legali pari a quattro settimane vengano godute secondo le seguenti modalità:

- almeno due settimane nell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore;
- le restanti due settimane entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Ad esempio, le ferie maturate nel corso del 2025 dovranno essere utilizzate entro il **30 giugno 2027**. Eventuali ferie aggiuntive previste dal contratto collettivo possono essere soggette a discipline differenti.

5. COSA ACCADE SE LE FERIE NON VENGONO GODUTE ENTRO I 18 MESI?

Il mancato godimento delle ferie entro il termine previsto non determina la perdita del diritto da parte del lavoratore.

Tuttavia, alla scadenza dei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, il datore di lavoro è tenuto ad assoggettare a contribuzione previdenziale il valore delle ferie non ancora fruite. In pratica:

- le ferie restano disponibili per il lavoratore;
- l'azienda deve comunque versare i contributi all'INPS sulle ferie non godute;
- possono emergere rilevi in sede ispettiva in caso di accumuli particolarmente rilevanti.

Per tale motivo è consigliabile monitorare costantemente i residui ferie e programmare il loro smaltimento.

6. LE FERIE POSSONO ESSERE SOSTITUITE DA UN PAGAMENTO?

In linea generale no. Le ferie devono essere effettivamente godute e non possono essere sostituite da una corresponsione economica.

La monetizzazione è ammessa esclusivamente in casi particolari, tra cui:

- cessazione del rapporto di lavoro;
- eventuali quote eccedenti il minimo legale, se consentito dal contratto collettivo applicato.

Le 4 settimane minime previste dalla legge devono essere normalmente fruite dal lavoratore.

7. IL LAVORATORE PUÒ RINUNCIARE ALLE FERIE?

No. Il diritto alle ferie è indisponibile e irrinunciabile.

Anche qualora il lavoratore manifesti la volontà di non usufruire delle ferie, il datore di lavoro mantiene la responsabilità di consentirne l'effettiva fruizione.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

La giurisprudenza nazionale ed europea richiede infatti al datore di lavoro un comportamento attivo nella programmazione e nell'invito al godimento delle ferie maturate.

8. FALSI MITI SULLE FERIE

✗ FALSO MITO N. 1 "Il dipendente può decidere autonomamente quando andare in ferie" Falso.
✗ FALSO MITO N. 2 "L'azienda non può obbligare il dipendente a fare ferie" Falso.
✗ FALSO MITO N. 3 "Le ferie possono essere accumulate senza limiti" Falso.
✗ FALSO MITO N. 4 "Se il dipendente non utilizza le ferie non succede nulla" Falso.
✗ FALSO MITO N. 5 "Le ferie possono essere pagate invece di essere utilizzate" In generale falso.
✗ FALSO MITO N. 6 "Le ferie si perdono dopo alcuni anni" Falso.
✗ FALSO MITO N. 7 "Se il dipendente preferisce non fare ferie, l'azienda non ha responsabilità" Falso.
✗ FALSO MITO N. 8 "Le ferie servono solo per assentarsi dal lavoro" Falso.

9. RACCOMANDAZIONI OPERATIVE

Al fine di evitare criticità contributive e organizzative, consigliamo di:

- ✓ verificare i residui ferie di ogni dipendente;
- ✓ programmare lo smaltimento delle ferie più risalenti;
- ✓ evitare accumuli eccessivi;
- ✓ monitorare in particolare le ferie maturate nell'anno 2025, che dovranno essere fruito entro il 30 giugno 2027 per evitare l'anticipazione contributiva.

La gestione delle ferie non rappresenta soltanto un obbligo normativo, ma costituisce anche uno strumento fondamentale per garantire il benessere dei lavoratori e una corretta organizzazione aziendale.

Lo Studio rimane a disposizione per fornire supporto nella verifica dei residui ferie e nella pianificazione delle assenze del personale.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it
@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600
Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)
Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)
Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze
C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489