
◇

(11) L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI FERIE NON GODUTE

Il diritto del lavoratore a ferie annuali retribuite è sancito dall'art. 36 della Costituzione nonché dall'art. 2109 c.c., allo scopo di rendergli possibile il recupero delle proprie energie psico-fisiche.

Tale diritto è, quindi, *irrinunciabile ed inderogabile* per dettato di legge.

La contrattazione collettiva, tuttavia, pur riconoscendo l'inderogabilità del diritto alle ferie - nel giusto rispetto dei precetti legislativi prima richiamati - ha introdotto deroghe a questo principio.

Tali deroghe sono previste solo in casi eccezionali di assoluta necessità aziendale o per esigenze dell'impresa, maturando a favore del lavoratore, che non ha fruito - in tutto o in parte - delle ferie, l'equivalente diritto ad altrettanti giorni di trattamento retributivo a carattere sostitutivo o indennitario.

Ne consegue, così, l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere al lavoratore un indennizzo di carattere sostitutivo per mancato godimento (volontario o forzoso) delle ferie.

L'*indennità sostitutiva per ferie non godute* va ragguagliata, per misura, alla retribuzione in vigore al momento del suo pagamento o nel periodo di mancato godimento.

L'interesse dei recenti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali sull'argomento si è ultimamente indirizzato verso due direzioni parallele: la natura dell'indennità sostitutiva ed il trattamento tributario ad essa riservato.

Su questi due aspetti, in particolare, la Suprema Corte si è soffermata più volte mutando il proprio orientamento, fino a giungere, oggi, alla sentenza del 13 maggio 1998, n. 4839 emanata dalla Sezione Lavoro della Cassazione Civile.

Riguardo alla natura dell'indennità sostitutiva, prima della succitata sentenza, dottrina e giurisprudenza attribuivano a tale indennità natura *risarcitoria*, e non retributiva.

Secondo quella linea interpretativa, l'*indennità sostitutiva per ferie non godute* aveva la funzione di *risarcire* il pregiudizio subito dal lavoratore a causa della lesione di un suo diritto sancito e protetto giuridicamente, *in primis* a livello costituzionale.

Ciò in quanto il diritto all'indennità sorgeva non in conseguenza dell'esistenza di un rapporto di lavoro tra il datore ed il prestatore, bensì a causa dell'inosservanza del relativo obbligo da parte del datore di lavoro che fa sorgere in capo al lavoratore il corrispondente diritto.

Oggi la Cassazione ha cambiato parere; tant'è che la sentenza n. 4839/98 afferma testualmente che "*l'indennità sostitutiva di ferie non godute ha natura retributiva e assimilabile, sotto certi aspetti, al corrispettivo per lavoro straordinario*": l'indennità in oggetto - quindi - rappresenta un compenso per prestazioni lavorative riservate al riposo, in dipendenza del sottostante rapporto di subordinazione.

Per quanto riguarda il trattamento tributario, la linea seguita dalla Cassazione è coerente con quella appena esposta: mentre prima l'indennità in questione, data la sua natura risarcitoria, non poteva essere soggetta a tassazione - in quanto non si verificava alcun aumento di valore del patrimonio del lavoratore in termini di reddito imponibile - oggi la sentenza n. 4839/98 comprende l'*indennità sostitutiva di ferie non godute* nell'ambito del concetto di retribuzione imponibile a fini previdenziali ed assistenziali, proprio per la sua natura retributiva.

A tale proposito, è importante richiamare la Circolare dell'Inps n. 134 del 23 giugno 1998 che ha individuato il momento da cui decorre l'obbligo contributivo per il datore di lavoro sui compensi spettanti per ferie maturate e non godute.

La Circolare citata ha fissato il termine entro il quale i compensi in questione devono essere corrisposti: tale termine è quello stabilito dalla contrattazione collettiva per il godimento delle ferie maturate o, in mancanza, il termine tassativamente fissato dalla legge riferito allo scadere dell'anno solare di maturazione delle ferie.

Il che significa che se il CCNL - o un accordo anche aziendale - prevede espressamente un termine per il godimento delle ferie maturate, *nulla quaestio*: i compensi relativi devono essere corrisposti entro tale termine; se, invece, il contratto non prevede tale scadenza, si prende come punto di riferimento il *diciottesimo mese* successivo alla fine dell'anno solare di maturazione. In questo caso, se ad esempio il lavoratore matura e non gode delle ferie nel 1997, il termine per la relativa obbligazione contributiva a carico del datore di lavoro scade nel mese di giugno 1999.

Tutto ciò in base al principio per cui la retribuzione per le ferie non godute e le indennità sostitutive devono essere assoggettate a contribuzione nel mese di corresponsione (sempre se corrisposte nei termini contrattuali o di legge).

Quando, poi, le ferie saranno effettivamente godute avverrà un recupero dei contributi versati.

Nell'ipotesi in cui l'indennità sostitutiva in questione venga corrisposta oltre i predetti termini, si applicano le sanzioni civili previste all'art. 1 della legge 662/1996 per mancato o ritardato pagamento dei contributi. E ciò vale anche nel caso in cui la ferie residue - cioè non maturate - vengano effettivamente godute oltre i termini suindicati.

Può accadere, però, che il lavoratore non goda delle ferie, anche se programmate, a causa di una lunga assenza dal posto di lavoro per malattia. La Circolare in questione non presta attenzione a tale argomento, ma sulla base del principio (costituzionale) dell'irrinunciabilità alle ferie, si ritiene che, in questo caso, il termine per la scadenza dell'obbligazione contributiva - eccezionalmente - possa essere differito al momento dell'effettivo godimento delle ferie stesse.

Avv. Giovanni Costantino