

Ferie non godute, attenzione al 30 giugno 2026: cosa succede dopo la scadenza

Entro il 30 giugno 2026 vanno gestite le ferie maturate e non godute. Ecco cosa prevede la legge e cosa succede dopo tale data per le aziende.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 9 giugno 2026)



Entro il 30 giugno 2026 devono essere utilizzate le ferie residue maturate nel 2024 soggette ai limiti previsti dalla legge.

Giugno rappresenta ogni anno un momento particolarmente importante per la gestione delle ferie arretrate. Anche nel 2026, infatti, si avvicina una data che i datori di lavoro non possono permettersi di ignorare: il 30 giugno. Entro questo termine devono essere utilizzate le ferie maturate nel 2024 che rientrano nel periodo minimo previsto dalla legge.

La questione non riguarda soltanto l'organizzazione delle assenze estive. Il mancato rispetto delle regole può comportare obblighi contributivi aggiuntivi, sanzioni amministrative e possibili contestazioni in caso di controlli ispettivi. Per questo motivo è fondamentale verificare per tempo la situazione delle ferie residue e pianificarne l'utilizzo.

Vediamo nel dettaglio cosa prevede la normativa, quali ferie devono essere utilizzate entro il 30 giugno 2026 e quali conseguenze possono derivare dal mancato rispetto delle scadenze.

Indice:

- [Il diritto alle ferie: cosa prevede la legge](#)
- [Quali ferie scadono il 30 giugno 2026](#)
- [Le ferie possono essere pagate invece di essere utilizzate?](#)

- [Perché esiste il divieto di monetizzazione](#)
- [Cosa succede se le ferie non vengono utilizzate entro il 30 giugno](#)
- [Un esempio pratico](#)
- [Le sanzioni per il datore di lavoro](#)
- [I diritti del lavoratore](#)
- [Come evitare problemi e sanzioni](#)
- [Cosa accade quando il rapporto di lavoro termina](#)
- [E le ferie aggiuntive previste dal contratto?](#)
- [La scadenza del 30 giugno 2026 va presa sul serio](#)

Il diritto alle ferie: cosa prevede la legge

Le ferie rappresentano un diritto costituzionalmente garantito e hanno la finalità di consentire al lavoratore il recupero delle energie fisiche e mentali.

La disciplina principale è contenuta nel Decreto Legislativo n. 66/2003, che stabilisce un periodo minimo di quattro settimane di ferie retribuite per ogni anno di lavoro.

La legge prevede che:

- almeno due settimane siano godute nel corso dell'anno di maturazione;
- le restanti due settimane siano utilizzate entro i 18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione.

Molti contratti collettivi riconoscono inoltre giornate aggiuntive rispetto al minimo legale. Per queste ferie ulteriori possono essere previste regole diverse, purché siano rispettate le quattro settimane minime stabilite dalla legge.

Quali ferie scadono il 30 giugno 2026

La scadenza del 30 giugno 2026 riguarda le ferie maturate nel corso del 2024 e non ancora utilizzate.

In pratica, se un lavoratore nel 2024 ha maturato le quattro settimane minime previste dalla legge e non ha completato la fruizione entro il termine dei 18 mesi successivi, il datore di lavoro si troverà di fronte a specifici adempimenti contributivi.

Facciamo un esempio.

Un dipendente ha maturato nel 2024 un totale di 20 giorni di ferie e ne ha utilizzati soltanto 10. I giorni residui dovrebbero essere fruiti entro il 30 giugno 2026. Se ciò non avviene, scatteranno gli obblighi contributivi previsti dalla normativa, pur restando fermo il diritto del lavoratore a utilizzare successivamente quelle ferie.

Le ferie possono essere pagate invece di essere utilizzate?

La risposta, nella maggior parte dei casi, è no.

La normativa italiana vieta la sostituzione delle ferie minime di legge con una somma di denaro. Lo scopo è garantire che il lavoratore possa realmente beneficiare del periodo di riposo e non rinunciarvi per ottenere una maggiore retribuzione.

La monetizzazione è ammessa soltanto in alcune situazioni particolari:

- cessazione del rapporto di lavoro;
- ferie eccedenti il minimo legale previsto dalle norme.

Di conseguenza, un dipendente non può chiedere di ricevere in busta paga il valore economico delle quattro settimane minime di ferie senza averle prima effettivamente utilizzate.

Perché esiste il divieto di monetizzazione

La disciplina italiana recepisce i principi della normativa europea in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le ferie non sono considerate un semplice elemento della retribuzione, ma uno strumento indispensabile per il recupero psicofisico della persona.

Per questo motivo eventuali accordi tra azienda e lavoratore finalizzati a sostituire le ferie minime con un pagamento risultano privi di efficacia e non mettono al riparo il datore di lavoro da eventuali contestazioni.

La soluzione corretta resta sempre quella di programmare e consentire la fruizione effettiva delle ferie entro i termini previsti.

Cosa succede se le ferie non vengono utilizzate entro il 30 giugno

La scadenza non comporta la perdita delle ferie da parte del lavoratore.

Le giornate residue restano infatti disponibili e potranno essere utilizzate anche successivamente.

Ciò che cambia riguarda gli obblighi del datore di lavoro.

Per le ferie maturate nel 2024 e non godute entro il 30 giugno 2026, l'azienda dovrà infatti:

- assoggettare a contribuzione il valore economico delle ferie residue;
- effettuare il versamento dei relativi contributi all'INPS;
- esporre correttamente tali importi nelle denunce contributive.

In genere il versamento viene effettuato con i contributi del mese successivo alla scadenza, secondo le ordinarie modalità di pagamento.

Un esempio pratico

Immaginiamo un lavoratore che abbia ancora 6 giorni di ferie maturate nel 2024 e non utilizzate al 30 giugno 2026.

Anche se tali giornate verranno effettivamente godute, ad esempio, a novembre 2026, il datore di lavoro dovrà comunque versare i contributi previdenziali sul valore economico corrispondente alle ferie scadute.

Si tratta quindi di un obbligo che scatta indipendentemente dalla successiva fruizione.

Le sanzioni per il datore di lavoro

Il mancato rispetto della disciplina sulle ferie può comportare sanzioni amministrative da parte degli organi ispettivi.

Gli importi variano in funzione della gravità della violazione e del numero di lavoratori coinvolti.

In linea generale le sanzioni possono andare:

- da 100 a 600 euro per singola violazione;
- da 400 a 1.500 euro nei casi più estesi o reiterati;
- da 800 a 4.500 euro nelle ipotesi che coinvolgono un numero elevato di lavoratori o si protraggono nel tempo.

L'Ispettorato del Lavoro può verificare facilmente il rispetto della normativa attraverso la documentazione aziendale, i cedolini paga e i dati trasmessi all'INPS.

I diritti del lavoratore

Il lavoratore conserva il diritto a utilizzare le ferie non godute e può richiederne la fruizione.

In determinate circostanze, inoltre, la giurisprudenza ha riconosciuto la possibilità di ottenere un risarcimento del danno quando la mancata fruizione delle ferie abbia provocato conseguenze sulla salute o sulla vita personale e professionale del dipendente.

Per questo motivo è sempre opportuno conservare traccia delle richieste di ferie presentate e delle eventuali risposte ricevute dal datore di lavoro.

Come evitare problemi e sanzioni

Una corretta pianificazione delle assenze rappresenta la soluzione più efficace per evitare contestazioni.

Le aziende dovrebbero verificare periodicamente i residui ferie e programmare con anticipo la fruizione delle giornate in scadenza.

Tra le buone pratiche più diffuse vi sono:

- monitoraggio costante delle ferie residue;
- comunicazioni periodiche ai dipendenti;
- predisposizione di piani ferie annuali;
- formalizzazione delle richieste e delle autorizzazioni.

La giurisprudenza ha più volte ribadito che il datore di lavoro può individuare il periodo di godimento delle ferie tenendo conto sia delle esigenze organizzative sia degli interessi del lavoratore.

Cosa accade quando il rapporto di lavoro termina

La cessazione del rapporto costituisce l'eccezione principale al divieto di monetizzazione.

Se al momento delle dimissioni, del licenziamento o della scadenza del contratto restano ferie residue non utilizzate, il datore di lavoro deve corrispondere l'indennità sostitutiva.

Facciamo un esempio.

Un lavoratore che lascia l'azienda con 40 ore di ferie residue e una retribuzione oraria pari a 11 euro avrà diritto a un'indennità lorda di:

$40 \times 11 = 440$ euro.

L'importo sarà assoggettato alle normali regole fiscali e contributive previste per la retribuzione.

E le ferie aggiuntive previste dal contratto?

Diversa è la situazione delle ferie che eccedono le quattro settimane minime previste dalla legge. Se il contratto collettivo riconosce ulteriori giornate di ferie, queste possono essere disciplinate in modo diverso e, in alcuni casi, possono anche essere monetizzate secondo le regole previste dal contratto stesso o dagli accordi aziendali.

Occorre però distinguere con attenzione le ferie "legali" da quelle "contrattuali", perché soltanto queste ultime possono essere oggetto di eventuale monetizzazione.

La scadenza del 30 giugno 2026 va presa sul serio

Per le aziende il 30 giugno 2026 rappresenta una data da monitorare con attenzione, perché riguarda le ferie maturate nel 2024 e non ancora utilizzate. Ignorare questa scadenza non comporta la perdita delle ferie per il lavoratore, ma può determinare costi aggiuntivi, obblighi contributivi e sanzioni amministrative.

Per i lavoratori, invece, è l'occasione per verificare il proprio saldo ferie e concordare per tempo con l'azienda i periodi di assenza ancora da programmare. Una gestione corretta delle ferie consente di evitare problemi futuri e garantisce il pieno rispetto di un diritto fondamentale riconosciuto dall'ordinamento.