

SPECIALE DELLA SETTIMANA

---

## ***Ferie: durata e modalità di fruizione***

di **Studio Associato CMNP**

Un tema particolarmente sentito durante il periodo estivo è sicuramente quello delle ferie. Cerchiamo, quindi, di capire quali sono gli aspetti principali, rimandando alla specifica scheda "*Fruizione e retribuzione delle ferie*" di Lavoro Pratico per gli approfondimenti e i casi particolari.

Innanzitutto, va specificato che tale periodo di assenza è riconosciuto dall'articolo 36 della Costituzione e dall'articolo 2109 del codice civile. In base a quest'ultima norma, il lavoratore ha diritto 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. Inoltre, l'articolo 10 del D.Lgs. 66/2003 stabilisce che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane che va goduto:

- nell'anno di maturazione per almeno due settimane, che possono essere consecutive se richiesto del lavoratore;
- nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, per le ulteriori 2 settimane.

Il periodo minimo di ferie non può essere sostituito dall'indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Occorre specificare, tuttavia, che i contratti collettivi nazionali possono derogare alla normativa ordinaria e, quindi, è bene conoscere cosa previsto dai CCNL di riferimento.

In merito al periodo in cui fruire le ferie, si specifica che si deve tener conto sia delle esigenze dell'impresa che di quelle del lavoratore e che deve essere oggetto di specifica richiesta. Il periodo stabilito dal datore di lavoro deve essere comunicato preventivamente al lavoratore, mentre se la decisione dovesse essere lasciata a quest'ultimo (es. non è prevista una sospensione dell'attività di impresa), le ferie saranno concordate individualmente.

In caso di mancata fruizione delle ferie per cause imputabile al lavoratore, il datore di lavoro non può essere sanzionato, mentre in caso contrario si applicano sanzioni monetarie che aumentano in caso di violazioni in più anni e per più lavoratori.

Le somme erogate a titolo di retribuzione per i periodi feriali sono da assoggettare a contribuzione obbligatoria e a tassazione ordinaria e concorrono a formare la retribuzione utile al Tfr.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)