Articolo settimanale Fondazione Studi del 3 maggio 2024

**Ferie, dalla durata minima al limite per il godimento**

Le ferie rappresentano il momento principale e più prolungato di riposo psicofisico per il lavoratore.

La legge disciplina la durata minima, che non può essere inferiore a 4 settimane, nonché le modalità di fruizione. Il contratto collettivo (cc) può sempre stabilire condizioni migliorative. Le ferie devono essere godute per almeno 2 settimane nell’anno di maturazione, mentre il residuo delle ferie maturato ogni anno deve essere goduto dal lavoratore nei 18 mesi successivi alla fine dell’anno di maturazione. La normativa stabilisce che la consequenzialità delle settimane di ferie non sia implicita, ma debba essere richiesta dal lavoratore. Una forte tutela prevista dal Legislatore al fine di garantire ai lavoratori un effettivo momento di prolungato riposo dal lavoro è rappresentata dalla impossibilità di monetizzare il diritto al godimento dei periodi di ferie maturati durante la vigenza di un contratto di lavoro. Dando attuazione al principio costituzionale, il quale esclude la possibilità di rinuncia da parte del lavoratore al godimento delle ferie, il D.Lgs n. 66/03 ha espressamente stabilito che il periodo minimo di 4 settimane non possa essere sostituito dall’erogazione del relativo importo. La liquidazione dell’indennità per ferie non godute è ammessa solamente nel momento della risoluzione del rapporto di lavoro. I criteri retributivi delle ferie rispecchiano gli accordi economici esistenti tra datore e lavoratore. Qualora il datore di lavoro violi il diritto del lavoratore a godere di almeno 2 settimane di ferie all’anno, il medesimo è soggetto a sanzione amministrativa tra 100 e 600 euro. Tali importi sono aumentati qualora i lavoratori interessati siano più di 5 ed i periodi superiori a 2 anni. Qualora le ferie maturate non vengano godute entro i 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione, la relativa retribuzione, pur non essendo stata riconosciuta al lavoratore, diventa imponibile previdenziale. Lavoratore e datore, pertanto, sono obbligati, ognuno per la propria quota, a versare i relativi contributi. Trattandosi di un versamento anticipato, i contributi già versati nel mese di fruizione delle ferie arretrate sono scomputati dal conteggio dei contributi dovuti, sia per la parte in capo al lavoratore, sia per la quota dovuta dal datore. Tutte le informazioni sull’argomento sono reperibili presso i Consulenti del lavoro.