Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

FERIE e PERMESSI
QUADRO NORMATIVO ESSENZIALE

Ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, del D.Lgs. 66/2003 e dell'art. 2109 c.c., il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite, irrinunciabile, finalizzato al recupero delle energie psicofisiche.

La durata minima è pari a **4 settimane annue**, salvo condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Fruizione e scadenze

- almeno **2 settimane** devono essere fruite nell'anno di maturazione
- le restanti **2 settimane** devono essere fruite entro i termini previsti dalla normativa e/o dal CCNL (generalmente entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione).

La mancata programmazione e fruizione nei termini, pur non facendo venir meno il diritto del lavoratore, può determinare:

- obblighi contributivi e fiscali legati all'accantonamento;
- potenziali criticità in caso di verifiche ispettive;
- incremento del costo del lavoro differito.

Profili sanzionatori (in sintesi)

La mancata concessione o gestione delle ferie nei termini può comportare sanzioni amministrative variabili, in funzione del numero di lavoratori interessati e della durata della violazione, secondo i criteri previsti dalla normativa vigente.

(Importante: la quantificazione può variare in base all'aggiornamento normativo e alle circostanze concrete.)

PERMESSI RETRIBUITI (ROL/PAR)

I permessi retribuiti (ROL o istituti analoghi) hanno origine contrattuale e sono disciplinati dai singoli CCNL di riferimento.

Le modalità di maturazione e fruizione sono stabilite dalla contrattazione collettiva e, in molti casi, demandate alla gestione aziendale.

- **Modalità operative più frequenti**
  - **Fruizione individuale**: utilizzo su richiesta del lavoratore, anche frazionato;
  - **Fruizione collettiva**: riduzione programmata dell'orario di lavoro per gruppi o per l'intera azienda.
- **Regole generali**
  - la fruizione avviene normalmente entro l'anno di maturazione o secondo quanto previsto dal CCNL;
  - l'eventuale mancato utilizzo non comporta generalmente sanzioni dirette, trattandosi di istituto di natura contrattuale;
  - resta comunque opportuno programmare l'utilizzo per evitare accumuli gestionali.