

Ferie maturate ma non godute: normativa di base e rilevazioni contabili

di [Antonino & Attilio Romano](#)

Publicato il 2 Dicembre 2024

Il lavoratore ha l'obbligo di godere di quattro settimane di ferie di cui due entro l'anno di maturazione e due entro i diciotto mesi successivi alla maturazione. Può accadere, tuttavia, che il diritto alle ferie maturato nell'anno non venga goduto nella sua interezza, dal lavoratore. Il presente intervento intende ripercorrere la disciplina di riferimento e le rappresentazioni contabili in sede di fine anno da formalizzare nell'ambito delle scritture di assestamento.

Ferie dipendenti: normativa di riferimento

La salute di ogni cittadino costituisce un diritto fondamentale nonché interesse della collettività. Questi principi sono sanciti dal primo comma dell'art. 32 della Costituzione che per ragioni di ordine pubblico valorizzano l'**esigenza di tutela dell'integrità fisica e dello stato di salute dell'individuo**. In tale direzione, ed al fine di assicurare una vita dignitosa al lavoratore ed alla sua famiglia, l'art. 36 della Costituzione sancisce il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro demandando ad apposita



regolamentazione normativa la durata massima della giornata lavorativa. Il terzo comma del suddetto articolo riconosce quindi al lavoratore il diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, non rinunciabili. La **finalità della fruizione del periodo di ferie** è quella di **consentire non solo la piena estrinsecazione della personalità del lavoratore durante il godimento del tempo libero ma anche la tutela della salute**, minacciata dallo svolgimento continuativo della prestazione lavorativa. In virtù dei richiamati principi costituzionali il Legislatore civilistico al primo comma dell'art. 2109, c.c. garantisce al lavoratore il diritto al riposo per un giorno la settimana, di regola in coincidenza con la domenica, oltre che ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo. L'imprenditore fissa il periodo di sospensione dell'attività lavorativa in considerazione delle esigenze connesse con la propria organizzazione aziendale; degli interessi del prestatore di lavoro nel pieno rispetto della normativa

vigente, dei contratti collettivi di lavoro, dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie, non potendo essere computato, nell'ambito della durata del riposo, il periodo di preavviso.

Diritto alle ferie annuali: aspetti generali

La disciplina dell'orario di lavoro è contenuta nell'art. 10 del D.lgs. 08/04/2003 n. 66, così come modificato dal D.lgs. 19.07.2004, n. 213, che ha dato attuazione alle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. I **principi** espressi dalla normativa testé richiamata possono essere così **sintetizzati**:

1. le modalità di concessione e di fruizione delle ferie continuano ad essere regolamentate dall'art. 2109, c.c.;
2. il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane;
3. il periodo di sospensione programmata dell'attività lavorativa, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita a particolari categorie di lavoratori^[1] va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento