

# Le ferie nel Commercio e Terziario

scritto da Massimiliano Scorza | 04/04/2025



***Guida sulle ferie: maturazione e modalità di richiesta, fruizione ed eventuale liquidazione per come regolate dal CCNL Commercio e Terziario, uno dei contratti collettivi nazionali più applicati nel nostro Paese.***

Nel panorama lavorativo attuale, caratterizzato da una crescente attenzione al welfare aziendale e all'equilibrio tra vita privata e professionale, la corretta fruizione delle **ferie** assume un ruolo sempre più strategico. Limitatamente al **CCNL Commercio e Terziario**, è bene chiarire sin da subito che ogni lavoratore ha diritto a un periodo annuale di **ferie retribuite** pari a **26 giorni**, la cui funzione è quella di consentire un adeguato recupero psicofisico. Una regola, questa, che rappresenta una delle colonne portanti del più ampio sistema di welfare aziendale previsto dal Contratto.

## **Come si maturano e vengono scalate le**

# ferie

Come accennato poc'anzi, il **CCNL Commercio e Terziario** stabilisce che il lavoratore maturi **26 giorni lavorativi di ferie all'anno**, equivalenti a **4 settimane**.

La **maturazione delle ferie** decorre dall'inizio del rapporto di lavoro e ogni mese lavorato permette di maturare 1/12 dei giorni di ferie annuali (pari a circa 2.17 giorni).

Relativamente al godimento delle ferie, il CCNL prevede che, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, si consideri l'orario come distribuito su 6 giorni. Ma cosa significa, questo, nella pratica?

Significa, di fatto, che ogni lavoratore matura comunque 26 giorni all'anno, a prescindere che lavori 5 o 6 giorni su 7. Questo perché ogni settimana di ferie sarà comunque quantificata in 6 giorni complessivi, dove ogni giorno avrà un "peso" di 1,2.

Leggermente diverso, invece, il caso di un lavoratore con un **part time verticale** che lavora solo il lunedì, il martedì e il venerdì: egli, infatti, subirà sempre una decurtazione di 6 giorni complessivi, ma ogni giorno avrà un peso pari a 2, nel rispetto della succitata previsione di 6 giorni complessivi definita dal CCNL.

In sostanza, **tutti i lavoratori maturano 26 giorni di ferie**, ma questi vengono scalati diversamente in base all'orario effettivamente svolto.

## Come richiedere le ferie

Premesso che le ferie possono essere richieste dal lavoratore, è comunque il datore di lavoro a dover stabilire il **periodo di fruizione**, tenendo conto sia delle esigenze aziendali che delle necessità e i desideri del dipendente.

Generalmente, la **richiesta di ferie** avviene in forma scritta, attraverso una email o il gestionale aziendale, ed è buona prassi inserirla in un piano ferie condiviso tra l'ufficio del personale e i lavoratori.

Anche se la normativa, in materia di godimento dei giorni spettanti, considera prevalenti le esigenze aziendali, il confronto e la pianificazione condivisa sono

elementi fondamentali per una efficace **gestione del personale**. È il classico caso dove è il **buon senso** a dover prevalere, con l'obiettivo di mantenere sani gli equilibri nei rapporti tra datore e lavoratore.

## **Ferie maturate e non godute: cosa succede in caso di mancato godimento?**

È importante tenere a mente che **le ferie debbono essere godute entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione**, salvo diversi accordi individuali o collettivi. Ma cosa succede se, invece, non vengono godute entro i termini previsti?

Diversamente da quanto si possa immaginare, il **CCNL Commercio e Terziario** è allineato alla normativa nazionale, secondo cui **il diritto alle ferie è irrinunciabile e non può essere sostituito da un'indennità economica**, salvo nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Se, trascorsi i **18 mesi** dalla fine dell'anno di maturazione, le ferie non risultano godute, il datore di lavoro rischia di incorrere in **sanzioni amministrative**. È fondamentale, quindi, tenere sotto controllo il saldo delle ferie di ciascun dipendente.

Inoltre, un accumulo eccessivo di ferie residue può tradursi non solo in un rischio legale, ma anche in un importante **costo del personale non contabilizzato**. Vero è, infatti, che il valore dei giorni di ferie non godute e liquidate equivale a una giornata retribuita. In pratica, **1/26 della retribuzione mensile equivale a una giornata di ferie non goduta**, con il relativo costo contributivo a carico dell'azienda.

Solo in caso di **dimissioni, licenziamento** o altra cessazione del rapporto il lavoratore ha diritto alla **liquidazione delle ferie non godute**, la quale viene corrisposta in busta paga assieme al **trattamento di fine rapporto**.

## **Come trasformare le ferie in una opportunità di welfare**

Una **gestione strategica delle ferie** è parte integrante di un sistema efficace di **gestione del personale** e, se si adottano alcuni accorgimenti, è possibile

trasformare questo obbligo normativo in una leva di **benessere e produttività**, stimolando il godimento delle ferie e pianificando i periodi di riposo e produttività.

Desidero, quindi, lasciavi tre consigli per **trasformare un obbligo (le ferie) in una opportunità**:

- Verificare periodicamente i residui ferie dei propri collaboratori
- Introdurre un piano ferie strutturato e condiviso
- Considerare le ferie come parte del proprio sistema di **welfare aziendale**

Una corretta gestione delle ferie riduce i **costi del personale nascosti** e, non meno importante, favorisce la fidelizzazione dei dipendenti.