



Il trattamento retributivo relativo alle ferie

di **Luca Vannoni**

Il diritto alle ferie del lavoratore, oltre alle problematiche derivanti dalla collocazione nell'organizzazione del lavoro, è legato anche a componenti economiche. A livello di disciplina interna, l'articolo 10 del D.Lgs. 66/2003 si limita a prevedere, in conformità con la disciplina costituzionale, che le ferie siano retribuite, ma senza fissarne parametri più specifici.

Tuttavia, in particolare dal 2019, la Corte di Cassazione ha evidenziato come sia presente una nozione Europea di "retribuzione" dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali, fissata dall'art. 7 della direttiva 88/2003, come interpretato dalla Corte di Giustizia: come si vedrà nel paragrafo successivo, il trattamento economico relativo alle ferie, nel momento in cui diviene inferiore alla retribuzione ordinaria di fatto per il lavoro effettivo, diventa una dinamica disincentivante alla fruizione delle stesse.

L'orientamento della Suprema Corte è sorto nell'ambito di attività legate alla mobilità (in particolare, treni e traghetti), in riferimento a specifiche indennità modali continuative per i lavoratori mobili, ed escluse dal computo della retribuzione da accordi collettivi di vario livello.

Prima di analizzare il contenuto delle recenti sentenze della Corte di Cassazione, è opportuno ricostruire per sommi capi l'elaborazione giurisprudenziale a livello comunitario, stante l'effetto vincolante verso l'ordinamento dei paesi membri.

In merito, la Corte di Giustizia UE ha infatti stabilito una serie di importanti principi.

In primo luogo, il lavoratore *"in occasione della fruizione delle ferie, deve trovarsi in una situazione che, a livello retributivo, sia paragonabile ai periodi di lavoro"*; tale che *"la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore"* (sent. CGUE 15.9.2011, C-155/10, Williams).

Non devono essere conteggiati, viceversa, *"gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro"*. Qualora la retribuzione durante le ferie fosse inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso rischierebbe *"di essere indotto a non prendere le sue ferie annuali retribuite, almeno non durante i periodi di lavoro effettivo, poiché ciò determinerebbe, durante tali periodi, una diminuzione della sua retribuzione"* (sent. CGUE 13.12.2018, C-385/17, Torsten Hein).



Tenuto conto della efficacia vincolante delle sentenze della CGUE nel nostro ordinamento, la Corte di Cassazione ritiene, a fronte della rivendicazione di voci non corrisposte nel periodo feriale, necessario accertare *“il nesso intrinseco tra l'elemento retributivo e l'espletamento delle mansioni affidate e, quindi, se l'importo pecuniario si ponga in rapporto di collegamento funzionale con l'esecuzione delle mansioni e sia correlato allo status personale e professionale di quel lavoratore”* (Cass. Civile, Sez. Lav., 20 maggio 2024, n. 13932).

Come detto, molto spesso le indennità escluse per esprese previsioni della contrattazione collettiva, e oggetto del contenzioso deciso in senso opposto dalla Cassazione, riguardano lavoratori mobili, a cui vengono riconosciute una serie di indennità continuative e specifiche connesse con le loro mansioni: la Cass. 13932/2024 ricorda che nell'interpretazione delle norme collettive *“è necessario tenere conto della finalità della direttiva, recepita dal legislatore italiano, di assicurare un compenso che non possa costituire per il lavoratore un deterrente all'esercizio del suo diritto di fruire effettivamente del riposo annuale. Tale effetto deterrente può, infatti, realizzarsi qualora le voci che compongono la retribuzione nei giorni di ferie siano limitate a determinate voci, escludendo talune indennità di importo variabile (previste dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale) che sono comunque intrinsecamente collegate a compensare specifici disagi derivanti dalle mansioni normalmente esercitate”*.

Seminario di specializzazione

Legge Semplificazioni: le novità per il lavoro

Scopri di più