

IL DIRITTO ALLE FERIE TRA FINALITÀ, DISSUAZIONE DAL GODIMENTO E RETRIBUZIONE DOVUTA

Premessa

Il diritto alle ferie, come è noto, è un principio di rilievo costituzionale del nostro ordinamento che ne stabilisce all'art. 36, comma 3, il diritto e l'irrinunciabilità.

La finalità delle ferie rappresenta il concretizzarsi del diritto dei lavoratori al ristoro delle energie psico-fisiche, per tale motivo il relativo godimento costituisce la declinazione di un'efficace tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Oggetto del presente approfondimento è quindi duplice:

- da un lato, analizzare l'impianto normativo su cui riposa il diritto a fruire delle ferie, e quindi individuarne la genesi e l'ancoraggio;
- dall'altro, approfondire i conseguenti riflessi retributivi.

1 IL DIRITTO ALLE FERIE: LE FONTI

Come accade per molti istituti del nostro ordinamento, anche per le ferie è possibile rintracciare il fondamento normativo complessivo attraverso un *excursus* che parte dalla Costituzione fino alle leggi speciali, passando per Codice civile e fonti comunitarie.

L'art. 36 Cost., come è noto, prevede che il lavoratore abbia diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, specificando la loro irrinunciabilità e quindi l'indisponibilità.

È importante evidenziare – alla luce della complessiva trattazione del presente approfondimento – come l'*incipit* dello stesso art. 36 della Costituzione sancisca il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del lavoro, e che risulti essere in ogni caso sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa.

Per quanto concerne la declinazione della disciplina delle ferie operata dal Codice civile, l'art. 2109 prevede che il lavoratore abbia diritto a un periodo annuale di ferie retribuito

possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto tanto delle esigenze dell'impresa quanto di quelle del lavoratore medesimo. Viene poi demandata alla legge e alla contrattazione collettiva la concreta quantificazione della durata dei periodi riconosciuti. La norma civilistica chiarisce come la definizione del periodo feriale debba rappresentare una sintesi tra le diverse esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

La fonte normativa che disciplina la materia delle ferie è oggi da rintracciarsi in particolare nel D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 con cui il legislatore ha recepito la Direttiva Comunitaria 88/2003/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

È noto che il D.Lgs. n. 66/2003 è espressione di un recepimento sostanzialmente pedissequo della Direttiva comunitaria in trattazione, a sua volta ricomprensiva dell'intera disciplina delle pause e dei riposi che debbono essere tassativamente riconosciuti ai lavoratori.

Più in generale, la definizione dei tempi di lavoro rappresenta nell'ottica del legislatore la risultante dei periodi che debbono necessariamente essere concessi al lavoratore ai fini del ristoro delle energie psico – fisiche.

Si inserisce in quest'ottica l'art. 10 del richiamato decreto che, nel rispetto dei dettami di rango costituzionale e civilistici già in precedenza richiamati, sancisce il diritto in capo al lavoratore di fruire di un periodo di ferie retribuite pari a quattro settimane su base annua.

Sempre l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce il godimento di almeno due settimane continuative nell'anno di maturazione in ipotesi di richiesta avanzata dal lavoratore; le restanti due settimane obbligatorie possono poi essere fruite entro l'arco temporale dei diciotto mesi successivi a quello di maturazione.

Decisamente incisivo il dettato del comma 2 del medesimo art. 10, che si pone esattamente in linea con il dettato di rango costituzionale e civilistico nel prevedere l'indisponibilità delle quattro settimane obbligatorie con conseguente impossibilità di monetizzazione delle ferie in sostituzione della fruizione, se non in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Rispetto a tale norma sono opportune alcune considerazioni. Anzitutto, il concetto di indisponibilità, che è riferito al necessario godimento del riposo annuale, che non può essere in alcun modo negoziato e decurtato nel suo ammontare, nemmeno in ipotetica presenza di volontà del lavoratore in tal senso.

Anzi, secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza alle fonti comunitarie e domestiche che regolano la materia (v. *infra*), vanno rimosse tutte le condizioni che potenzialmente potrebbero determinare un pregiudizio connesso alla fruizione delle ferie, tale da disincentivare i lavoratori a farne richiesta.

Da ultimo è importante ricordare come le quattro settimane rappresentino il limite minimo al di sotto del quale non si concretizza il necessario ristoro delle energie psico fisiche, ma ben può la contrattazione collettiva prevedere condizioni di miglior favore (come in effetti accade di sovente).

Dal quadro così delineato emerge nitidamente quale sia la funzione delle ferie a differenza di altre tipologie di assenze che garantiscono il diritto alla retribuzione (es. *Ex Festività, Riduzione Orario di Lavoro*).

2 IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO NEI PERIODI DI FRUIZIONE DELLE FERIE

Aspetto strettamente collegato alle ferie è quello relativo al trattamento retributivo spettante al lavoratore durante la fruizione. Tale diritto, come già evidenziato, è previsto già dall'art. 36 Cost. e dall'art. 2109 c.c. e viene generalmente ripreso dalla contrattazione collettiva senza specifiche declinazioni di dettaglio.

In genere, tale aspetto non presenta particolari difficoltà interpretative atteso che non si registrano differenze retributive tra trattamento dovuto al lavoratore durante la fruizione delle ferie rispetto a quello che avrebbe percepito se avesse prestato attività lavorativa; in alcuni settori, però, emergono differenze posto che i trattamenti retributivi previsti dal contratto collettivo sono costituiti da elementi e indennità collegati allo svolgimento di determinate prestazioni, ovvero a caratteristiche intrinseche delle stesse mansioni assegnate.

Tale scenario si concretizza sovente nel comparto del trasporto pubblico e ferroviario, in cui la contrattazione collettiva prevede particolari e molteplici trattamenti retributivi a titolo indennitario collegati al tipo di mansione svolta e sul quale la giurisprudenza è stata chiamata in numerose occasioni a pronunciarsi (v. *infra*). Sul trattamento retributivo durante il periodo è infatti rilevante la produzione giurisprudenziale comunitaria e dei giudici nazionali.

3 IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO NEI PERIODI DI FRUIZIONE DELLE FERIE: LA POSIZIONE DELLA GIURISPRUDENZA

Negli ultimi anni, la Giurisprudenza è stata chiamata a pronunciarsi sulla questione della corretta definizione del trattamento retributivo in costanza di ferie, specie in taluni settori¹.

Le vicende processuali sottoposte allo scrutinio giudiziale hanno riguardato la contestazione da parte dei lavoratori dell'errata quantificazione del trattamento retributivo riconosciuto nel periodo di fruizione delle ferie, ritenuta carente delle voci indennitarie specificatamente correlate allo svolgimento della prestazione, e più in particolare derivanti dalle caratteristiche stesse delle mansioni svolte.

Per inquadrare compiutamente la questione è opportuno analizzare qual è il principio di approdo della giurisprudenza in merito, che deve essere rintracciato nella necessità che al lavoratore vada riconosciuto, in costanza di godimento del periodo feriale, il medesimo trattamento retributivo che avrebbe percepito se avesse regolarmente prestato attività lavorativa.

La giurisprudenza di legittimità² ha più volte affermato che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, per come interpretata dalla Corte di Giustizia³, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore.

Ed è proprio nell'ambito delle pronunce della Giurisprudenza comunitaria che trae origine la definizione dei criteri che sono stati poi recepiti dalle numerose pronunce della giurisprudenza, i cui principi sono direttamente applicabili dal giudice nazionale.

Secondo la Corte di Giustizia, in particolare, devono essere mantenuti quegli elementi della retribuzione correlati allo *status* personale e professionale del lavoratore, mentre non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo, da versare durante le ferie annuali, gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore, diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione

¹ Ex multis: Cass. civ., sez. L, nn. 35578, 33803, 33793, 33779, 19716, 19711, 19663, 18160 del 2023; Cass. civ., sez. L, nn. 15604, 13321, 11760, 11758, 2963, 2682, 2680, 2431, 1141 del 2024; Cass. civ., sez. L, n. 15323, 27750 del 2025)

² Cass. civ. sez. L, n. 14089/2024; n. 13425/2019

³ Ex multis sent. CGUE 20.1.2009, C-350-06 e C-520-06 e, più di recente, CGUE 13.1.2022, c-514-20, DS c. Koch

dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequi al suo contratto di lavoro.

A fronte della rivendicazione di voci non corrisposte nel periodo feriale, atteso che le sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione europea hanno efficacia vincolante e diretta nell'ordinamento nazionale, i giudici di merito – ha affermato la Corte di Cassazione – non possono prescindere dall'interpretazione data dalla Corte europea, che costituisce ulteriore fonte del diritto dell'Unione europea non nel senso che esse creino *ex novo* norme UE, bensì in quanto ne indicano il significato e i limiti di applicazione, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'Unione⁴.

Pertanto, in sede di sindacato giudiziale, è 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 lavoratore⁵.

La finalità ultima di tale principio è quella di evitare che i lavoratori siano disincentivati a fruire del periodo di ferie a causa del depauperamento che un'errata – o quantomeno inesatta – declinazione del siffatto principio, potrebbe comportare nella definizione del trattamento retributivo spettante.

Tra le numerose pronunce in *subiecta materia*:

Cassazione civ., sez. L, n. 6302/2023: il punto di partenza di tale pronuncia, analogamente alle altre che saranno successivamente passate in rassegna, è costituito dal corretto concetto di retribuzione coerente con il dettato dell'art. 7 della Direttiva 88/2003/CE.

Il principio dell'onnicomprendività rispetto alle voci che compongono la retribuzione, ivi comprese le indennità spettanti per lo svolgimento della mansione assegnata, viene in tale sede ribadito, confermando l'assunto che prevede la spettanza del trattamento ordinario.

Fondamentale sondare quale sia il focus dell'indagine, che deve necessariamente muovere dalla mappatura di quei trattamenti indennitari il cui riconoscimento sia fondato su un nesso intrinseco tra lo stesso elemento retributivo e l'espletamento delle mansioni affidate. Nel momento in cui sussiste questo nesso, viene a concretizzarsi un collegamento tra l'elemento pecuniario che assurge a risultante della professionalità posseduta dal lavoratore, e quindi messa a disposizione del datore di lavoro in virtù del sotteso sinallagma contrattuale.

⁴ Cass. civ., sez. L, n. 13425/2019 e n. 22577/2012

⁵ Cass. civ., sez. L, n. 14089/2024; 13425/2019; n. 37589/2021

Questo paradigma fa sì che la determinazione del trattamento retributivo non sia desumibile in maniera scollegata dal complessivo assetto della fisionomia delle prestazioni rese dal lavoratore.

Stando alle indicazioni di tale pronuncia, resterebbero escluse da tale computo solo gli elementi della retribuzione complessiva che siano direttamente riferiti a coprire spese occasionali, ovvero accessorie, che possono concretizzarsi in costanza di svolgimento delle proprie mansioni.

Cassazione civ., sez. L, n. 20226/2023: la pronuncia in oggetto riprende sostanzialmente i tratti salienti già esaminati in precedenza, andando a ribadire anzitutto che la retribuzione spettante in concomitanza con il godimento delle ferie annuali retribuite deve essere sostanzialmente coincidente con quella percepita in via ordinaria dal lavoratore.

Viene anche ribadito che l'eliminazione di qualsiasi – e anche solo potenziale – disincentivo alla fruizione delle ferie che possa derivare dal riconoscimento di un trattamento retributivo deteriore, è funzionale e necessario a scongiurare qualsiasi rischio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

La pronuncia in oggetto entra nella disamina specifica e fornisce gli strumenti che di volta in volta possono essere utilizzati per individuare quali elementi indennitari debbano essere tenuti in considerazione ai fini della corretta determinazione del trattamento retributivo in costanza di fruizione di ferie. Viene in tal senso ribadito che va accertato il nesso intrinseco tra ciascun elemento retributivo indennitario e l'espletamento delle mansioni affidate.

Ciò che necessariamente deve accadere nella pratica è quindi mappare i trattamenti indennitari previsti dalla contrattazione collettiva applicata e, quindi, valutare se la loro spettanza sia espressione stessa delle mansioni svolte. In caso di sussistenza del nesso di cui sopra, è necessario che anche in costanza di godimento delle ferie (e quindi in ipotesi di assenza di prestazione lavorativa) il trattamento retributivo garantito tenga conto dell'incidenza complessiva delle suddette somme indennitarie.

Sul punto è estremamente interessante analizzare il passaggio che, nel richiamare consolidati orientamenti della CGUE, cristallizza tra gli altri il principio secondo cui l'indennità per ferie retribuite dovuta nei confronti dei lavoratori non deve essere inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita dagli stessi lavoratori durante i periodi di lavoro effettivo.

4 IL CASO DEGLI AUTOFERROTRANVIERI

Molti dei casi che hanno interessato la giurisprudenza hanno riguardato il settore degli autoferrotranvieri, caratterizzato da una pluralità di elementi retributivi.

Ad esempio, nel caso della indennità di utilizzazione professionale (IUP) e della indennità per assenza dalla residenza, previste dal CCNL Autoferrotranvieri, quest'ultimo trattamento retributivo, in quanto voce diretta a compensare il disagio dell'attività tipica del dipendente viaggiante derivante dal non avere un luogo fisso di lavoro, è stata ritenuta dalla giurisprudenza come voce da includere nella retribuzione feriale⁶.

In particolare, la corresponsione in forma continuativa di una simile indennità è stata ritenuta immediatamente collegata alle mansioni tipiche dei dipendenti macchinisti, essendo destinata a compensare il disagio dell'attività derivante dal non avere una sede fissa.

In base alla medesima *ratio* (collegamento funzionale con le mansioni tipiche) sono state ritenute fondate le domande collegate alla parte variabile dell'indennità di utilizzazione professionale, in quanto voce ordinariamente corrisposta per i periodi di lavoro, la cui erogazione in misura ridotta nel periodo di ferie, in base a una verifica *ex ante*, è potenzialmente dissuasiva al godimento delle stesse, tenuto conto dell'erogazione continuativa nel corso dell'anno e dell'incidenza sul trattamento economico mensile.

Proprio nel richiamato settore, con l'Accordo nazionale del 10 maggio 2022, le parti firmatarie del CCNL Autoferrotranvieri⁷ hanno ritenuto opportuno ridefinire il trattamento economico da corrispondere nelle giornate di ferie in *una prospettiva di miglior favore per i lavoratori*.

In particolare, l'articolo 4 prevede che *"al fine di garantire ai lavoratori un trattamento economico per ferie rapportato alla complessiva retribuzione percepita in connessione con le normali prestazioni svolte durante i periodi di lavoro, a decorrere dal 1° luglio 2022 viene istituita una nuova indennità denominata "indennità retribuzione ferie" del valore di euro 8,00 giornalieri da corrispondersi al lavoratore esclusivamente nelle giornate di ferie di cui al comma 1 dell'art. 10 del CCNL 12 marzo 1980, come modificato dall'art. 5 del A.N. 27 novembre 2000 nonché dal presente articolo. Detta indennità, sostituisce e assorbe ogni eventuale incidenza sulla retribuzione per ferie delle voci e delle indennità previste dalle contrattazioni collettive, ancorché forfettizzate in cifra fissa, legate ad effettive o particolari prestazioni. L'indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti di Legge e di contratto e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Fatti salvi gli accordi aziendali già sottoscritti in materia, la medesima indennità non è cumulabile e, pertanto, è sostituita da eventuali trattamenti o accordi aziendali in tema di retribuzione delle giornate di ferie vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo. Nei casi in cui i suddetti accordi comunque prevedano un trattamento a*

⁶ Cass. civ., sez. L, nn. 2963, 2682, 2680, 2431, 1141 del 2024; nn. 35578, 33803, 33793, 33779, 19716, 19711, 19663, 18160 del 2023.

⁷ ASSTRA, ANAV, AGENS e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA CISAL, UGL-FNA

titolo di retribuzione ferie invece inferiore rispetto a quello stabilito nel presente articolo, le parti a livello aziendale avvieranno un confronto teso a ridefinirne i contenuti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del AN”.

Il medesimo articolo 4 dell'Accordo menzionato, sempre con decorrenza 1° luglio 2022, ha sostituito il primo comma dell'articolo 10 del CCNL 12 marzo 1980 col seguente:

"1. I lavoratori hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite nelle seguenti misure:

- 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso;
- 26 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per gli agenti cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202 della nuova scala parametrica.

La retribuzione delle predette giornate è costituita, dagli elementi che compongono la "retribuzione normale" di cui all'articolo 3 dell'Accordo Nazionale 27 novembre 2000 come integrato e modificato dall'articolo 5 dell'Accordo Nazionale 14 dicembre 2004, in quanto erogati con continuità per 14 mensilità, ed in cifra fissa, oltre che dalla "indennità retribuzione ferie" istituita dall'articolo 4 dell'accordo di rinnovo del CCNL 2021-2023.

Come si può notare, la disciplina collettiva indicata è stata introdotta in una *prospettiva di miglior favore per i lavoratori* atteso che, in caso contrario, si ritiene che il lavoratore potrebbe sempre proporre domanda giudiziale per far accertare il diritto alla maggiore retribuzione ritenuta spettante.

Simili accordi possono rappresentare una modalità da utilizzare per disciplinare situazioni nelle quali emerga una differenza tra il trattamento retributivo, ordinariamente riconosciuto nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa, e quello erogato in costanza di godimento di ferie soprattutto *ex ante* possibili conflitti tra datore di lavoro e lavoratore.

5 BUONI PASTO

Una questione particolare può riguardare alcune erogazioni corrisposte al lavoratore non direttamente collegate alle mansioni svolte, ad esempio i buoni pasto. I buoni pasto generalmente sono riconosciuti in virtù di una previsione contrattuale collettiva che ne definisce le condizioni al ricorrere delle quali si concretizza la spettanza.

L'orientamento consolidato della giurisprudenza, nella fattispecie, afferma che il diritto alla fruizione del buono pasto non ha natura retributiva, ma costituisce una erogazione di carattere assistenziale, collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente

occasionale, avente il fine di conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore⁸.

Il trattamento fiscale di cui all'art. 51, comma 2, lett. c) del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR) nonché quello contributivo, per effetto dell'armonizzazione delle due basi imponibili, ne conferma il carattere non retributivo, atteso che prevede un'esenzione entro il limite ivi previsto.

Ai fini della presente trattazione, è quindi dirimente accertare quale sia la volontà contrattuale sottesa all'attribuzione dei buoni pasto (in ordine soprattutto alla connessione generale tra svolgimento della mansione e riconoscimento economico), posto che, come a suo tempo chiarito dalla circolare del Ministero delle Finanze n. 326/1997, per soggiacere alle particolari regole di cui al richiamato art. 51, comma 2, lett. c) del TUIR l'erogazione deve essere rivolta alla generalità dei lavoratori (ovvero a classi omogenee).

Come giustamente osservato dall'Agenzia delle Entrate in altre occasioni, occorre a tal fine tenere conto della ratio sottesa a tale regime fiscale di favore, che è ispirata dalla volontà del legislatore di detassare le erogazioni ai dipendenti che si ricollegano alla necessità del datore di lavoro di provvedere alle esigenze alimentari del personale che durante l'orario di lavoro deve consumare il pasto.⁹

In definitiva, si ritiene che di regola i buoni pasto non possano ritenersi facenti parte degli elementi retributivi collegati alla mansione da corrispondere per le giornate di ferie fruita. Eventuali eccezioni, da accertarsi dal giudice di merito, vanno verificate sulla base delle fattispecie concrete sottoposte al vaglio giudiziale.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Giuseppe Buscema
Michele Donati

⁸ Cass. civ., sez. L., 21559/2024, nn. 5547 e 15629 del 2021.

⁹ Risoluzione 30 ottobre 2006, n. 118/E; interpello n. 123 del 22 febbraio 2021