

## **Il diritto alle ferie al vaglio della Suprema Corte: tutela del godimento, indennità sostitutiva e connessione con il comporta**

Alcune recenti pronunce della Suprema Corte impongono un approfondimento sul diritto del lavoratore alle ferie annuali e sui relativi oneri datoriali. Tale esame risulta particolarmente necessario anche alla luce delle preminenti sfide del diritto del lavoro – a titolo esemplificativo, i rischi connessi all'iperconnettività, la conciliazione tra vita professionale e vita privata e la flessibilità nei modelli di lavoro – e dell'essenza dell'istituto delle ferie come momento cruciale per il benessere psicofisico del lavoratore.

La prima pronuncia oggetto della nostra analisi è l'**ordinanza n. 582 dell'8 gennaio 2024**, la quale espone un principio ormai notorio ma di fondamentale rilevanza, meritevole di costante e adeguata considerazione. La Corte di Cassazione, infatti, ha affermato che **il periodo di comporta ai sensi dell'art. 2110 c.c. deve essere interrotto a seguito della richiesta del lavoratore di fruire del periodo feriale**, che il datore di lavoro deve concedere anche in costanza di malattia del dipendente stesso. In altri termini, è consentito al lavoratore assente per malattia di **mutare il titolo dell'assenza** per fruire delle ferie già maturate, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta. Secondo i giudici ermellini, il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge, di stabilire la collocazione temporale delle fere nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, **è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione conformi alla posizione del lavoratore** in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta. Dal punto di vista probatorio, ove una richiesta di ferie sia stata avanzata e accolta prima del superamento del periodo di comporta, la dedotta **successiva rinuncia** alla fruizione delle ferie nel periodo indicato dal datore **deve essere provata in maniera chiara e inequivoca**.

Un'altra questione certamente non di poco conto in materia di ferie è stata oggetto dell'**ordinanza n. 35146 del 15 dicembre 2023**. In particolare, tale pronuncia affronta il tema della **retribuzione dovuta durante il godimento delle ferie annuali**, stabilendo che essa debba essere **equiparabile a quella ordinaria**, erogata, dunque, nei periodi di lavoro. Richiamando l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE, la Corte precisa che una riduzione della retribuzione corrisposta durante le ferie può dissuadere il lavoratore

dal loro godimento ed è incompatibile con gli obiettivi della normativa europea che punta ad assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo con ricadute positive anche sulla loro salute e sicurezza. In tal senso, non è superfluo sottolineare che garantire una retribuzione equiparabile durante il periodo di ferie non solo costituisce un imperativo etico, ma rappresenta altresì un investimento nell'efficienza e nella salute complessiva del contesto lavorativo.

Un'ultima questione recentemente sottoposta alla disamina della Suprema Corte, nell'ambito delle dinamiche lavorative e delle relazioni tra datore di lavoro e dipendente, riguarda l'indennità per ferie non godute. Nello specifico, con **ordinanza n. 32807 del 27 novembre 2023**, la Cassazione ribadisce una regola alla quale i datori debbono prestare debita attenzione: **il lavoratore che si dimette perde il diritto all'indennità sostitutiva solo se il datore di lavoro dimostra di averlo invitato a godere delle ferie** e di averlo avvisato che, in caso di mancata fruizione, le ferie sarebbero state perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato. Nel caso di specie, la Corte territoriale aveva erroneamente ritenuto che il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie fosse da escludere per effetto delle dimissioni del lavoratore, atto volontario che lasciava presumere, secondo il giudice di merito, l'accettazione delle conseguenze che derivavano dall'estinzione del rapporto, compresa la perdita delle ferie maturate.

In definitiva, tali pronunce appaiono consolidare ulteriormente il quadro sulle ferie annuali, sottolineando l'importanza di tale istituto. Risulta, pertanto, imperativo che le aziende adottino specifiche cautele nella loro gestione. L'assistenza di un consulente legale può senz'altro rivelarsi utile e necessaria in tale contesto ai fini della limitazione dei rischi connessi.

Per approfondimenti e dettagli:

Avv. Andrea Di Francesco

Studio Legale BDL

Via Bocca di Leone n. 78 – Roma

Via Santa Sofia n. 18 – Milano

066976341

[andrea.difrancesco@studiobdl.it](mailto:andrea.difrancesco@studiobdl.it)