

In materia di trattamenti economici sostitutivi dei giorni di ferie e permessi non goduti per i dipendenti di società «in house»

di L. Nardi - 10 settembre 2025

Con la sentenza 23 giugno 2025, n. 16773, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha chiarito che nelle società *in house*, in ragione della loro natura privata di datore di lavoro, non trova applicazione la disciplina pubblicistica sancita dall'art. 5, co. 8, d.l. 6 luglio 2012, n. 95 in tema di divieto di monetizzazione delle ferie.

L'intera vicenda trae origine da un giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo, emesso dal Tribunale di Roma, con cui era stato ingiunto a una società *in house providing* della Regione Lazio di pagare in favore di un suo dipendente una somma a titolo di indennità per ferie non godute, per permessi non goduti e relative differenze sul T.F.R. La società si era opposta, deducendo che l'art. 5, co. 8, d.l. 95/2012 vietasse in ogni caso, relativamente al personale delle amministrazioni pubbliche, la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi di giorni di ferie e permessi non goduti. Il giudice di primo grado, nel confermare il provvedimento monitorio, aveva disapplicato il citato art. 5 per contrasto con la normativa europea in materia di diritto alle ferie (in particolare, direttiva 2003/88/CE).

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha più volte esaminato la compatibilità delle discipline nazionali che pongono limiti alla monetizzazione di ferie non godute con la normativa europea, sempre ribadendo la natura inderogabile del fondamentale e irrinunciabile diritto del lavoratore a vedersi versate, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, le indennità per le ferie annuali retribuite non fruite (*ex multis*, v. sent. Max Planck del 6 novembre 2018, C. 684/16).

Infatti, l'art. 7 della direttiva 2003/88, in combinato disposto con l'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nel riconoscere il diritto ad un'indennità economica per i giorni di ferie annuali non goduti al momento della cessazione del rapporto di lavoro, osta a ogni una normativa nazionale in virtù della quale il lavoratore perde automaticamente il diritto alle ferie annuali retribuite se non ha chiesto, nel corso del periodo di riferimento, di poter esercitare tale diritto e, correlativamente, perde il proprio diritto a un'indennità finanziaria per dette ferie annuali maturate e non godute a causa della cessazione del rapporto di lavoro.

Peraltro, sull'art. 5, co. 8, d.l. 95/2012 ha avuto modo di pronunciarsi anche la Corte Costituzionale (sentenza 6 maggio 2016, n. 95); la Consulta ha escluso, con una sentenza interpretativa di rigetto, l'illegittimità della norma che, nel tentativo di reprimere il ricorso incontrollato alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi di ferie, riposi e permessi non goduti, non è preclusiva del diritto del dipendente di fruire dell'indennità per le ferie di cui non ha fatto uso per malattia o altra causa a lui non imputabile.

La Corte di Appello, dal canto suo, pur riconoscendo a sua volta il diritto alla monetizzazione delle ferie non godute a causa della cessazione del rapporto di lavoro, ha però adottato una diversa *ratio decidendi* rispetto a quella del giudice di *prime cure*, ritenendo irrilevante il

giudizio di compatibilità tra l'art. 5, co. 8, d.l. 95/2012 e la normativa europea, sulla considerazione che la citata norma interna non fosse *ab origine* applicabile al rapporto di lavoro in questione, in quanto soggetto alle regole di diritto privato e non a quelle di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Con il ricorso in Cassazione la datrice di lavoro, dunque, sosteneva che la Corte territoriale avesse errato nel ritenere che, essendo la datrice una società per azioni, non rientrasse nel novero delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, co. 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con conseguente applicazione del d.l. 95/2012 e, per ciò che interessava, del divieto di monetizzazione delle ferie sancito dall'art. 5, co. 8.

Secondo la datrice di lavoro, infatti, la natura giuridica di società per azioni non escludeva automaticamente la qualificazione come ente pubblico, a maggior ragione sulla considerazione che si trattava di una società *in house providing* della Regione e pertanto soggetta alle relative disposizioni in materia di pubblico impiego e alle stesse regole delle amministrazioni pubbliche, inclusi i criteri di reclutamento del personale.

La Suprema Corte ha ritenuto infondata tale censura e ha rigettato il ricorso. Invero, la Corte ha chiarito che, quanto ai rapporti di lavoro, alle società *in house* è applicabile la disciplina privatistica e non trova, di contro, applicazione la previsione pubblicistica sul divieto di monetizzazione delle ferie, dal momento che la qualifica della società come articolazione organizzativa di un ente pubblico non fa venir meno l'applicazione dello statuto dell'imprenditore.

In particolare, dal momento che la forma prescelta per la gestione del servizio continua a essere privata, tale assetto privatistico non è modificato dal controllo esercitato dall'ente pubblico e le norme speciali volte a regolare la costituzione della società, la partecipazione pubblica al suo capitale e la designazione dei suoi organi non possono incidere sul modo in cui essa opera nel mercato e non possono comportare il venir meno delle ragioni di tutela dell'affidamento di terzi contraenti contemplate dalla disciplina civilistica.

In altri termini, per le società a partecipazione pubblica vanno tenuti distinti gli ambiti: esse devono essere assoggettate a regole analoghe a quelle applicabili ai soggetti pubblici nei settori di attività in cui assumono rilievo preminente la natura sostanziale degli interessi pubblici coinvolti e la destinazione non privatistica della finanza d'intervento, mentre devono essere assoggettate alle normali regole privatistiche ai fini della gestione delle ferie e dei rapporti con i dipendenti. Di conseguenza, in assenza di una speciale disciplina in deroga, per i rapporti di lavoro alle dipendenze di società *in house* si applica la disciplina privatistica e non trova, di contro, applicazione la disciplina pubblicistica sul divieto di monetizzazione delle ferie.

Lucrezia Nardi, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza il documento: [Cass., 23 giugno 2025, n. 16773](#)