

Ancora sulla retribuzione feriale (questa volta, della gente di mare)

di M. Bachini - 27 novembre 2025

La sentenza in esame (Cass. 12 settembre 2025, n. 25120) ha ad oggetto il criterio di computo della retribuzione spettante ai marittimi durante il periodo di ferie, ed i conseguenti riflessi sull'indennità sostitutiva dovuta alla cessazione del rapporto, in caso di mancata fruizione, e (indirettamente) sul Trattamento di Fine Rapporto.

La vicenda processuale

Il lavoratore, direttore di macchina impiegato sui traghetti operanti nello stretto di Sicilia, aveva proposto ricorso nei confronti della compagnia di navigazione alle dipendenze della quale aveva prestato servizio, lamentando la mancata inclusione, nella base di calcolo della indennità sostitutiva per ferie e riposi compensativi non goduti, di voci retributive che aveva percepito, in modo continuativo, durante il servizio; e precisamente l'indennità di comando e direzione di macchina, il premio di produttività in cifra fissa, il premio di risultato, l'indennità di navigazione e il salario per prestazioni di qualità

La Corte d'Appello di Messina, riformando (parzialmente) la sentenza di (parziale) accoglimento emessa in primo grado, aveva rigettato la domanda in punto di differenze retributive sulle ferie.

La Corte territoriale aveva ritenuto, infatti, che l'accoglimento della richiesta del lavoratore fosse precluso -in assenza di un principio generale di onnicomprensività della retribuzione- dalla disciplina contrattualcollettiva di riferimento, che nel determinare gli emolumenti utili ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva delle ferie non considerava quelli pretesi dal lavoratore, da un lato; e, dall'altro, che la normativa eurounitaria in tema retribuzione feriale (dir. 2003/88/CE, art. 7), così come interpretata dalla giurisprudenza della CGUE (su cui più estesamente *infra*), non fossero applicabili alla gente di mare. La direttiva ultima citata esclude infatti dal proprio campo di applicazione il lavoro marittimo, invece disciplinato dalla dir. 1999/63/CE.

La soluzione della Suprema Corte

La Corte di Cassazione, nell'accogliere il ricorso del lavoratore, ha in primo luogo riaffermato -richiamando al proposito una nutrita serie di propri precedenti- la propria fedeltà al principio eurounitario secondo cui il diritto alle "*ferie annuali retribuite*" (dir. 2003/88/CE, art. 7) implica l'obbligo di mantenere la retribuzione ordinaria del lavoratore durante il periodo di riposo, garantendo una condizione economica sostanzialmente equiparabile a quella percepita nei periodi di attività lavorativa.

È comune alle decisioni di legittimità richiamate dalla S.C., ed è fatto proprio dalla decisione in commento, l'argomento secondo cui "*la nozione di retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie è fortemente influenzata dalla interpretazione data dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea la quale, sin dalla sentenza Robinson Steele del 2006, ha precisato che con l'espressione «ferie annuali retribuite» contenuta nell'art. 7, nr. 1, della direttiva nr. 88 del 2003 si vuole fare riferimento al fatto che, per la durata delle fe-*

rie annuali, «deve essere mantenuta» la retribuzione con ciò intendendosi che il lavoratore deve percepire in tale periodo di riposo la retribuzione ordinaria (nello stesso senso CGUE 20 gennaio 2009 in C-350/06 e C-520/06, Schultz-Hoff e altri)»

Ciò allo scopo di evitare che la diminuzione della retribuzione possa disincentivare (“*dissuadere*”, secondo la CGUE) il lavoratore, nell’esercizio del proprio diritto alle ferie, il cui obiettivo è quello di “*assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un’efficace tutela della loro salute e sicurezza*” (CGUE 6 marzo 2006, in cause C-131/04 e C-257-04, *Robinson-Steele*).

In definitiva, tanto la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie, che l’indennità sostitutiva delle ferie non godute (“*pur nella diversa prospettiva cui [la stessa] assolve*”) debbono comprendere “*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*” (Cass. 25120/2025).

Né, secondo la Corte, può valere, in contrario, l’argomento addotto dalla Corte d’Appello circa l’esclusione della diretta applicabilità della dir. 2003/88/CE alla gente di mare.

Rileva infatti la S.C., intanto, l’assonanza (testuale) tra le norme che regolano le ferie annuali retribuite tanto nella direttiva sulla gente di mare (e nel d.lgs. 27 maggio 2005 n. 108, che ha dato alla medesima attuazione nell’ordinamento interno), che nella direttiva generale sull’orario di lavoro, che -soprattutto- nell’art. 31, par. 2, della Carta dei Diritti Fondamentali dell’ UE, che, come noto, occupa lo stesso rango dei trattati nella gerarchia delle fonti UE; rimarca altresì che la direttiva sulla gente di mare contiene una clausola di non regresso (art. 2, par. 2), e che non è estranea, alla stessa direttiva, la necessità del “*«rispetto dei principi generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori» in questione*”, principi posti dalla dir. 2003/88/CE, come già visto, a fondamento della previsione del diritto alle ferie annuali retribuite.

La conclusione è dunque che “*pur non essendo direttamente applicabile alla «gente di mare» l’art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, il Collegio non intravede il benché minimo plausibile motivo per opinare che per la «gente di mare» operi una nozione di retribuzione ai fini delle ferie (godute o meno) differente da quella «europea» innanzi illustrata*”.

Dovendosi pertanto riconoscere anche ai marittimi una retribuzione, durante il periodo feriale, tale da assicurare loro condizioni economiche equivalenti a quelle percepite durante l’attività lavorativa, il giudice di merito, in sede di rinvio, dovrà esaminare tutte le voci economiche che il ricorrente ha lamentato come escluse, verificando se ciascuna di esse configuri un emolumento collegato all’esecuzione della prestazione e allo *status* personale e professionale del lavoratore.

Ove accerti la natura retributiva di tali importi, il giudice *ad quem* dovrà verificare l’eventuale presenza di disposizioni collettive che ne prevedano l’esclusione, o la limitazione, dalla retribuzione dovuta nel periodo feriale o dalla base di calcolo dell’indennità sostitutiva. E qualora tali previsioni sussistano, occorrerà che ne valuti *ex ante* la potenziale incidenza dissuasiva sul pieno godimento delle ferie, con conseguente dichiarazione dell’invalidità delle clausole collettive contrastanti con la disciplina inderogabile di matrice

unionale, rideterminando importi spettanti al lavoratore in conformità alla nozione europea di retribuzione feriale.

La nozione eurounitaria di retribuzione feriale nella giurisprudenza interna.

Come ricordato dalla S.C., la Corte di Giustizia UE, a partire dalla sentenza *Robinson-Steele* (CGUE 6 marzo 2006, in cause C-131/04 e C-257-04), ma soprattutto con la sentenza *Williams* (CGUE 15 settembre 2011, in causa C-155/10), e poi con la sentenza *Schultz-Hoff* (CGUE 20 gennaio 2009, in cause C-350/06 e C-520/06), ha statuito a chiare lettere che il diritto alle ferie retribuite è un principio essenziale, e che la retribuzione feriale deve includere tutti gli elementi che presentano un "*rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni*" e che sono corrisposti con regolarità, correlati allo "*status personale e professionale del lavoratore*".

La giurisprudenza domestica ha pienamente recepito il principio, e la sentenza in commento, dunque, non rappresenta che un ulteriore esempio di un orientamento monolitico e consolidato (a proposito del quale si veda F. ALBINIANO *Ferie e retribuzione: la Cassazione a presidio del diritto al riposo, contro ogni effetto dissuasivo*, in www.rivistalabor.it, 7 luglio 2025, ove anche ulteriori riferimenti dottrinari e giurisprudenziali).

Un precedente particolarmente significativo (per quanto *infra*) è rappresentato da Cass. 23 giugno 2022 n. 20216, relativa al personale di volo dell'aviazione civile. In quel caso, la Corte ha dichiarato la nullità delle clausole contrattuali che escludevano l'indennità integrativa di volo dalla base retributiva feriale rilevando come tale emolumento, sebbene variabile, fosse funzionalmente collegato all'effettivo svolgimento delle mansioni ordinarie, e quindi doveva ritenersi avere natura retributiva.

La peculiarità del caso sta in ciò, che anche il rapporto di lavoro del personale di volo dell'aviazione è disciplinato da una direttiva settoriale (dir. a2000/79/CE), recepita dal d.lgs. 19 agosto 2005 n. 185, che però, diversamente da quanto accade per la gente di mare, non costituisce motivo di espressa inapplicabilità della direttiva quadro sull'orario di lavoro: e, quindi, in quel caso neppure si era posto il problema circa i limiti di operatività dell'art. 7 dir. 2003/88/CE.

Problema che, invece, la S.C., sollecitata da un'espressa eccezione della difesa di parte datrice ha dovuto affrontare, nella decisione qui in commento.

La soluzione adottata dalla S.C., sulla base delle motivazioni più estesamente analizzate *supra*, è lineare, nel senso che l'esclusione esplicita della gente di mare dal campo di applicazione della direttiva generale sull'orario di lavoro non può giustificare un regime di minor tutela rispetto a un diritto di rango fondamentale.

La Direttiva 1999/63/CE, pur specifica per il settore, e il suo recepimento nazionale (D.Lgs. 108/2005) non possono che essere interpretati alla luce del principio universale garantito dall'art. 31, par. 2, CDFUE.

La Cassazione, con tale affermazione, ha implicitamente riconosciuto che la normativa italiana specifica per i marittimi, ivi incluso l'art. 325 Cod. Nav. e la contrattazione collettiva derivata non può validamente definire una base retributiva feriale in contrasto con regolamentazione eurounitaria.

La sentenza in commento ed il principio di onnicomprensività: una conferma

La S.C. si è premurata, ancorché *incidenter*, di chiarire che alla valutazione del Giudice del rinvio, circa l'inclusione o meno delle indennità richieste dal lavoratore nella retribuzione da erogare nel periodo delle ferie, rimane estranea ogni considerazione circa “*un principio di assoluta onnicomprensività della retribuzione*”.

In effetti, la sentenza in esame, recependo la nozione di retribuzione feriale di matrice europea, potrebbe apparire *prima facie* in tensione con l'autonomia collettiva, e soprattutto con il principio di non onnicomprensività della retribuzione vigente nel nostro ordinamento.

Tuttavia, l'antinomia è solo apparente; la decisione, a ben vedere, non si pone infatti in contrasto con l'orientamento consolidato ed uniforme che nega la sussistenza di un principio generale di onnicomprensività, ma, in contrario, ne costituisce conferma, in chiave di applicazione flessibile.

L'imposizione di una base di calcolo ampia per le ferie minime legali, infatti, non introduce un automatismo generalizzato, ma opera come norma speciale a tutela di uno specifico diritto fondamentale. In tal senso, la disciplina euro-unitaria si affianca organicamente a fattispecie interne già note, come la definizione legale di retribuzione utile ai fini del computo del TFR (art. 2120 c.c.): in entrambi i casi, l'ordinamento individua una nozione onnicomprensiva per finalità protettive specifiche, lasciando intatta la regola generale per cui, in tutti gli altri istituti indiretti, la determinazione della base di calcolo resta legittimamente affidata alla libera volontà delle parti sociali.

Maurizio Bachini, avvocato in La Spezia

Visualizza il documento: [Cass., 12 settembre 2025, n. 25120](#)