

La retribuzione feriale dei dipendenti pubblici

di D. Serra – 16 novembre 2025

Alcuni agenti di polizia locale del Comune di Lecco hanno agito in giudizio affinché, previa disapplicazione dell'art. 23 CCNL 21 maggio 2018 e dell'art. 22 CCNL 14 settembre 2000 per contrarietà all'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, fosse accertato il loro diritto a percepire, per ogni giorno di ferie, l'indennità di turno nella misura del 10% della retribuzione oraria riconosciuta dalla contrattazione collettiva.

Il Tribunale di Lecco ha accolto le domande.

Successivamente, la Corte d'appello di Milano, adita dal Comune di Lecco, ha confermato la decisione di primo grado richiamando l'orientamento comunitario secondo cui è esclusa la possibilità che la retribuzione feriale sia inferiore a quella ordinaria.

Da ciò deriva che, laddove la retribuzione sia composta da una parte fissa e una variabile, anche le voci variabili devono essere incluse nella base di calcolo della retribuzione spettante durante le ferie, ove si tratti di indennità intrinsecamente collegate all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro o allo *status* del lavoratore – come nel caso di specie – onde evitare un effetto dissuasivo sull'effettiva capacità di fruire della ferie.

Per la cassazione della sentenza ha fatto ricorso il Comune di Lecco, sostenendo, tra l'altro, che la giurisprudenza della Corte di Giustizia non esclude in linea di principio la possibilità di prevedere una retribuzione feriale inferiore a quella ordinaria ma tende unicamente a escludere quelle decurtazioni che siano idonee a dissuadere il lavoratore dall'esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie; sarebbero quindi inibite le retribuzioni irrisorie, lesive del diritto irrinunciabile alle ferie, non essendo viceversa imposta una retribuzione perfettamente coincidente con quella percepita durante il periodo di lavoro; la Corte d'appello non aveva peraltro tenuto in alcun modo conto della pacifica circostanza che tutti i ricorrenti avessero già pienamente fruito delle proprie ferie nel periodo considerato.

Con ordinanza n. 17443 del 29 giugno 2025, che si segna, la Sezione Lavoro della Cassazione ha rigettato il ricorso.

La pronuncia *de qua* ci ricorda, innanzitutto, che la Cassazione ha affermato che la nozione di retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie subisce la decisiva influenza dell'interpretazione data dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la quale ha precisato come l'espressione "ferie annuali retribuite" contenuta nell'art. 7, n. 1, della direttiva n. 88 del 2003 faccia riferimento al fatto che, per la durata delle ferie annuali, deve essere mantenuta la retribuzione che il lavoratore percepisce in via ordinaria (n. 14089/2024 che richiama a sua volta Cass. n. 18160/2023 e successive conformi, con richiamo a CGUE 20.1.2009, C- 350/06 e C520/06, Schultz-Hoff, nonché, con riguardo al personale navigante dipendente di compagnia aerea, Cass. n. 20216/2022).

I principi informativi di tale indirizzo giurisprudenziale, precisano i giudici della Suprema Corte, sono nel senso di assicurare, a livello retributivo, una situazione sostanzialmente equiparabile a quella ordinaria del lavoratore nei periodi di lavoro, sul rilievo che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il

diritto alle ferie, in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione (cfr. CGUE 15.9.2011, C-155/10, Williams; CGUE 3.12.2018, C-385/17, Torsten Hein).

In questo senso, evidenziano gli Ermellini, si è precisato nelle pronunce indicate che qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti volto a indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo, che si propone di assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un'efficace tutela della loro salute e sicurezza (cfr. in questo senso anche la recente CGUE 13.1.2022, C-514/20, DS c. Koch).

Conseguentemente, è stato ribadito, ci ricorda la pronuncia qui commentata, 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 Giustizia, 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 (Cass. n. 13425/2019).

Atteso che, per giurisprudenza consolidata della Cassazione, le sentenze della Corte di Giustizia UE hanno efficacia vincolante e diretta nell'ordinamento nazionale, precisa l'ordinanza che si annota, i giudici di merito 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 ed i limiti di applicazione, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'Unione (cfr. n.13425/2019, n. 22577/2012).

Pertanto, a fronte della rivendicazione di voci non corrisposte nel periodo feriale, è necessario, per la Cassazione, 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 (cfr. Cass. n. 13425/2019 cit., così come, per il caso del mancato godimento delle ferie, Cass. n. 37589/2021).

La pronuncia *de qua* ci ricorda, inoltre, che la giurisprudenza UE ha chiarito che il lavoratore, in occasione della fruizione delle ferie, deve trovarsi in una situazione che, a livello retributivo, sia paragonabile ai periodi di lavoro; ciò in quanto il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite va considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale UE, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla stessa direttiva.

Gli Ermellini evidenziano anche che è stato affermato 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 Williams cit., § 21) e che “l'ottenimento della retribuzione ordinaria durante il periodo di ferie annuali retribuite è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente i giorni di ferie cui ha diritto”, e che “quando la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 (...) è inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso rischia 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 Torsten Hein cit., §44).

La Corte sottolinea, altresì, che il giudice nazionale è tenuto a interpretare la normativa nazionale in modo conforme all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, con la precisazione che “una siffatta interpretazione dovrebbe comportare che l'indennità per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle ferie minime previste da tale disposizione, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo” (sent. CGUE Torsten Hein cit., §52) e che “occorre dichiarare che, sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore di per sé ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate da diritto degli Stati membri, essa non può incidere sul diritto del lavoratore (...) di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro” (sent. CGUE Williams cit., § 23), sicché” qualsiasi prassi o omissione da parte del datore di lavoro che abbia un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione delle ferie annuali da parte di un Lavoratore è incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite” (sent. CGUE Koch cit., §41).

In tale prospettiva, per la Cassazione, può ritenersi che l'incidenza dell'effetto dissuasivo possa essere apprezzata anche nella specie con riferimento alla percentuale del 10% sulla retribuzione oraria, come risultante dal CCNL e accertata dal giudice d'appello, dal momento che, per il lavoratore dipendente, la possibile induzione economica alla rinuncia al proprio diritto alle ferie potrebbe bensì derivare dal ridimensionamento in tale misura (tutt'altro che irrisoria) della retribuzione che ogni mese, e quindi anche in quello di ferie, egli può impegnare per garantire a sé o alla sua famiglia le ordinarie condizioni economiche di vita.

I giudici di legittimità, infine, evidenziano che lo sfioramento dei limiti della spesa pubblica non può avere l'effetto di diminuire il compenso spettante, in base alla normativa nazionale, sovranazionale e alla contrattazione collettiva vigente, al singolo dipendente, non potendo invero accreditarsi la prevalenza, sul diritto di credito del lavoratore, degli obblighi derivanti dalla normativa in tema di contabilità pubblica (cfr., per l'affermazione del principio sia pure in tema di Irap sui compensi professionali dell'avvocatura interna INPS, la recente Cass. n. 14404 del 21/4/2025).

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 29 giugno 2025, n. 17443](#)