



Numero 2 / 2025

**Luisa MONTEROSSÌ**

**Ancora sulla nozione di retribuzione da corrispondere  
durante il periodo di godimento delle ferie**

# Ancora sulla nozione di retribuzione da corrispondere durante il periodo di godimento delle ferie

Luisa MONTEROSSÌ

Ricercatrice in Tenure Track in Diritto del Lavoro, Università degli Studi dell'Aquila

**Sommario:** 1. Il caso. – 2. La cornice normativa sovranazionale del diritto alle ferie annuali retribuite. – 3. La c.d. nozione europea di retribuzione feriale: i criteri elaborati dalla Corte di Giustizia. – 3.1. (*Segue*) ... e la loro applicazione in ambito nazionale.

## 1. Il caso.

In ragione dei suoi rilevanti risvolti applicativi, nonché della centralità degli interessi sottesi, l'istituto delle ferie è stato negli anni oggetto del dibattito giurisprudenziale con riferimento a disparati profili<sup>1</sup>. Come noto, assai controverse sono state le questioni attinenti alla collocazione temporale delle ferie, alla loro sovrapposizione rispetto ad altri congedi o, ancora, ai limiti e alle condizioni di esercizio del diritto di monetizzazione delle ferie non godute. Peraltro, proprio su quest'ultimo punto, è tornata ad esprimersi lo scorso anno la Corte di Giustizia, che ha giudicato la normativa italiana sul pubblico impiego non conforme alla direttiva 2003/88/Ce, laddove nega(va) al dipendente dimissionario l'accesso all'indennità sostitutiva delle ferie<sup>2</sup>.

La vicenda che si commenta in questa sede permette di riflettere su un ulteriore aspetto, ossia quello della determinazione della retribuzione da corrispondere durante il riposo annuale. Come si vedrà, sulla spinta della giurisprudenza eurounitaria, la sentenza della Corte d'appello di Napoli si inserisce nel solco di un orientamento ormai consolidato nel nostro ordinamento, e che ha trovato conferma anche in altre recentissime pronunce<sup>3</sup>.

Come già riscontrato in analoghe vicende, il caso coinvolge un lavoratore addetto ad un servizio di trasporto pubblico<sup>4</sup>, il quale lamenta di non aver ricevuto, durante la fruizione delle ferie, una indennità equiparabile alla retribuzione che gli veniva corrisposta nei periodi di servizio. In particolare, nel calcolo della retribuzione feriale non erano state considerate due voci della retribuzione variabile (oltre ai ticket mensa), ossia l'indennità perequativa e l'indennità compensativa, entrambe introdotte dall'Accordo regionale del 16 dicembre 2011 (e recepite

---

<sup>1</sup> Per una ricognizione delle principali questioni affrontate dalla giurisprudenza si veda la Comunicazione interpretativa della Commissione europea sulla direttiva 2003/88/Ce, C 143 del 26 aprile 2023, che rettifica la precedente comunicazione C 109 del 24 marzo 2023 e aggiorna la Comunicazione interpretativa 2017/C 165/01. In dottrina cfr. A. Fenoglio, *Le ferie: il dialogo tra le Corti si fa intenso*, in *Labour&Law Issues*, 2021, vol. 7, n. 2, pp. 83 ss. Più di recente S. Bellomo *Orario di lavoro, riposi, ferie: i principi costituzionali, la normativa europea ed il quadro regolativo definito dal D.Lgs. 8.4.2003, n. 66*, in G. Santoro-Passarelli, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, a cura di D. Mezzacapo, A. Preteroti, L. Valente, Utet, 2025, pp. 984 ss.

<sup>2</sup> Cfr. la sentenza della Corte di Giustizia del 18 gennaio 2024, causa C-218/22, su cui si veda M. Ricci, *La riespansione dopo la compressione: l'indennità per ferie non godute nel lavoro pubblico*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, n. 3, 470 ss.; G. Calvellini, *Il diritto alle ferie preso sul serio (ancora una volta)*, in *Labor*, 2024, n. 4, pp. 456 ss.; F. Belmonte, *Il divieto di monetizzazione delle ferie per i dipendenti pubblici: la Corte di Giustizia censura l'Italia*, in *Mass. giur. lav.*, 2024, n. 2, pp. 368 ss. Più in generale sul tema N. Rossi, *Il diritto alle ferie e la sua monetizzazione: riflessioni alla luce del dialogo tra le Corti*, Giappichelli, 2024.

<sup>3</sup> Cfr. Cass. 11 marzo 2025, n. 6412; Cass. 9 marzo 2025, n. 6282; Cass. 31 gennaio 2025, n. 2347; Cass., ord., 27 settembre 2024, n. 25840; Cass., ord., 27 settembre 2024, n. 25850; Cass. 19 luglio 2024, n. 19991, tutte in *DeJure.it*.

<sup>4</sup> Si tratta di un dipendente dell'EAV, cioè l'Ente Autonomo Volturmo S.r.l.

nell'accordo aziendale del 25 luglio 2012) al fine di garantire condizioni economiche equivalenti a quelle godute in virtù degli accordi di secondo livello in precedenza in vigore<sup>5</sup>.

Uniformandosi all'indirizzo prevalente, il Tribunale accoglie il ricorso, stabilendo che la base di calcolo per la retribuzione feriale deve ricomprendere anche le predette indennità (mentre non si pronuncia sui ticket buoni pasto, rispetto ai quali si era formato un giudicato interno).

A fronte dell'impugnazione proposta dalla società, la Corte territoriale di Napoli ritiene infondate le ragioni di doglianza e conferma la decisione del giudice di prime cure. La motivazione ruota essenzialmente attorno all'esigenza – esaltata dalla giurisprudenza della Corte di Lussemburgo – di assicurare l'effettivo esercizio del diritto alle ferie, con l'effetto, in concreto, di delimitare il ruolo di “autorità salariali” storicamente assegnato alle parti sociali nel nostro ordinamento, con conseguente lesione, secondo alcune e non condivisibili ricostruzioni, dell'art. 39 Cost.

## **2. La cornice normativa sovranazionale del diritto alle ferie annuali retribuite.**

Prima di entrare nel merito delle argomentazioni del giudice territoriale, è ineludibile una sintetica ricostruzione del quadro giuridico di riferimento del diritto al riposo annuale retribuito, che affonda le proprie radici in una pluralità di fonti normative di stampo sovranazionale.

Più precisamente, esso è sancito: nelle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro nn. 52/1936 e 132/1970<sup>6</sup>; nella Dichiarazione universale dei diritti umani dell'O.N.U. del 1948 che stabilisce, all'art. 24, il diritto alle ferie periodiche retribuite (unitamente al diritto al riposo e allo svago e ad una limitazione dell'orario di lavoro); nella Carta sociale europea del 1961, revisionata nel 1996 (art. 2, n. 3) e nel Patto delle Nazioni Unite del 1966 sui diritti economici, sociali e culturali (art. 7, lett. d), che individuano il diritto alle ferie annuali retribuite quale espressione di condizioni di lavoro eque e giuste.

Con riferimento al quadro giuridico dell'UE, a fronte di un iniziale timido riconoscimento, il diritto in esame ha acquisito vigore, dapprima attraverso le previsioni della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 9 dicembre 1989<sup>7</sup> e, successivamente, con la Carta dei diritti fondamentali dell'UE del 7 dicembre 2000. Quest'ultima, all'art. 31, par. 2, sancisce, in

---

<sup>5</sup> Come chiarito dal Collegio (p. 6) «Tali voci salariali risalgono, infatti, all'accordo regionale del 15 dicembre 2011, recepito e tradotto in clausole collettive dall'accordo aziendale siglato il 25 luglio 2012. L'Accordo regionale del 15.12.2011 - al dichiarato fine di riprogrammare le politiche del lavoro nel comparto dei trasporti pubblici locali onde sostenere la concorrenza, garantire maggiore efficienza, contenere i costi ed evitare il ricorso a licenziamenti collettivi anche grazie all'istituzione di un Fondo regionale - individuava, per i lavoratori in servizio alla data della stipula, la struttura della retribuzione (nella componente fissa e variabile) e all'art. 3 statuiva la perdita di efficacia degli accordi di secondo livello e delle conseguenti disposizioni aziendali fonte di trattamenti di miglior favore rispetto alle previsioni della legge e della contrattazione collettiva. Allo scopo di garantire ai lavoratori in servizio alla data di stipula dell'accordo regionale condizioni economiche complessivamente equivalenti, lo stesso introduceva le due indennità per cui è causa, quale emolumento fisso e pensionabile da determinarsi sulla scorta delle prestazioni lavorative e legate alle mansioni svolte e/o alla presenza».

<sup>6</sup> Ambedue ratificate dall'Italia (rispettivamente con le leggi nn. 1305/1952 e 157/1981), ma rimaste sostanzialmente disapplicate.

<sup>7</sup> Cfr. il punto 8 in base al quale «Ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali».

termini imperativi e incondizionati<sup>8</sup>, che «Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite»<sup>9</sup>.

L'istituto trova, poi, una apposita disciplina nella direttiva "codificata" 2003/88/Ce concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (che riprende le disposizioni già contenute nella precedente direttiva 93/104/Ce).

In particolare, il diritto alle ferie annuali retribuite per un periodo minimo di quattro settimane è fissato dall'art. 7, par. 1, che rimanda alla legislazione e/o alla prassi nazionale la definizione di condizioni di concessione e ottenimento dello stesso. Al par. 2 viene sancito il divieto di sostituire detto periodo con una indennità finanziaria, salvo che alla cessazione del rapporto di lavoro, così da evitare che il dipendente, mosso da un desiderio di un maggior guadagno o dietro pressione del datore di lavoro, rinunci a godere del riposo annuale.

È importante sottolineare che ambedue le richiamate previsioni mirano a salvaguardare l'effettività del diritto in esame, salvaguardando le ragioni di tutela cui lo stesso è preordinato<sup>10</sup>, cioè quelle connesse alla salute e della sicurezza dei lavoratori (espressamente richiamate dal legislatore eurounitario<sup>11</sup>) nonché la necessità di garantire agli stessi un periodo di ricreazione e distensione<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Come riconosciuto espressamente dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, causa C-684/16, punti 74 e 78, su cui si veda G. Bronzini, *Il "Trittico" della Corte di giustizia sul diritto alle ferie nel rilancio della Carta di Nizza*, in *Federalismi.it*, 2019, 10 e L. Tria, *La Corte di Giustizia UE sul diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite: nella duplice configurazione di pilastro del diritto sociale dell'Unione e di diritto individuale sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in *LavoroDirittiEuropa*, 2019, 1. Si veda anche L. Giasanti, *La retribuzione feriale tra contrattazione collettiva e diritto dell'Unione*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, n. 1, pp. 41 ss., il quale argomenta sulla impossibilità di applicare in via diretta e immediata l'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali a quelle situazioni che si trovano al di fuori dal campo di operatività della direttiva 2003/88/Ce.

<sup>9</sup> È importante ricordare che, per effetto di quanto disposto dall'art. 6, par. 1, TFUE, alla c.d. Carta di Nizza si riconosce lo stesso valore giuridico dei trattati.

<sup>10</sup> Ad esse si aggiunge un interesse del datore alla fruizione del diritto alle ferie da parte del dipendente, affinché quest'ultimo possa effettivamente reintegrare le proprie energie psico-fisiche; e da tale interesse, secondo una parte della dottrina, scaturirebbero obblighi preparatori in capo al lavoratore da osservare durante il periodo di riposo al fine poter assicurare un efficace apporto all'impresa alla ripresa dell'attività lavorativa. Con riferimento specifico all'istituto delle ferie cfr. G. Proia, *Doveri preparatori della prestazione ed obbligo positivo di fedeltà*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 828 ss. Più in generale sul tema si rimanda a G.F. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957; L. Mengoni, *Note sull'impossibilità sopravvenuta della prestazione*, in AA.VV., *Studi in onore di A. Scialoja*, Zanichelli, Bologna, vol. IV, 1953, pp. 261 ss.; M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova; A. Viscomi, *Diligenza e prestazione di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997. Più di recente C. Cester, M.G. Mattarolo, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2014 c.c.*, in F. D. Busnelli, *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007.

<sup>11</sup> L'esistenza di uno stretto legame tra la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la disciplina dell'orario di lavoro (e delle pause dal lavoro) si ricava innanzitutto dal testo della direttiva 93/104/Ce, adottata al dichiarato fine di introdurre «prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro» (cfr. l'art. 1, par. 1, poi pedissequamente trasfuso nell'attuale direttiva 2003/88/Ce). Tale collegamento si desume altresì dalla base giuridica della stessa direttiva, da ricondurre all'art. 118A del Trattato istitutivo della Ce, che ammette la previsione di prescrizioni minime per promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro per garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. La funzionalizzazione della disciplina dell'orario di lavoro alla salvaguardia dell'integrità psico-fisica del lavoratore è stata, poi, confermata anche dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 12 novembre 1996, *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord c. Consiglio dell'Unione europea*, causa C-84/94, punto 15, per la quale si rimanda a V. Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001, pp. 156 ss.; M. Ricci, *La direttiva sull'orario di lavoro dinanzi alla Corte di giustizia: molte conferme ed una sola (superflua) smentita*, in *Foro it.*, 1997, vol. 122, pp. 282 ss.

<sup>12</sup> Corte giust., 20 gennaio 2009, cause riunite C-350/06 e C-520/06, *Schultz-Hoff e a.*, punto 25; Corte giust., 30 giugno 2016, causa C-178/15, *Sobczyszyn*, punto 25; Corte giust., 29 novembre 2017, causa *King*, C-214/16, punto 37; Corte giust., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, cit., punto 32; Corte giust., 13 gennaio 2022, causa C-514/20, *DS contro Koch Personaldienstleistungen GmbH*, punto 30 e giurisprudenza ivi richiamata. La duplice finalità del diritto alle ferie annuali retribuite era già stata sottolineata da Corte cost., 16 dicembre 1987, n. 616 in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, pp. 297 ss., con osservazione di G. Pera.

Peraltro, questo secondo profilo, che valorizza la salvaguardia del tempo di non lavoro da dedicare allo svago e alla vita personale e familiare, assume maggior pregnanza proprio con riferimento al riposo annuale. Invero, tutte le tipologie di riposo contemplate dalla richiamata direttiva 2003/88/Ce sono connotate da questa duplice finalità<sup>13</sup>, che però assume intensità differenziate, evidenziandosi, secondo alcuni, in relazione alle ferie, una prevalenza degli interessi etico-sociali rispetto a quelli fisiologici<sup>14</sup>.

### 3. La c.d. nozione europea di retribuzione feriale: i criteri elaborati dalla Corte di Giustizia.

Nonostante la pluralità di fonti che riconoscono il diritto al riposo annuale retribuito, l'apporto esegetico della giurisprudenza, intervenuta a più riprese sull'argomento, si è rivelato determinante per garantire una tutela efficace di questo istituto<sup>15</sup>, che «appare tuttora come un istituto simbolico del contenzioso in materia sociale»<sup>16</sup>.

In materia, il ragionamento della Corte di Giustizia prende essenzialmente le mosse da due imprescindibili presupposti: da una parte, l'insopprimibile effettività del diritto alle ferie annuali retribuite<sup>17</sup>, così come regolato dal diritto dell'UE; dall'altra, il suo inquadramento quale diritto sociale comunitario particolarmente importante, non suscettibile di subire eccezioni in ambito nazionale, non essendo l'art. 7 ricompreso tra le disposizioni derogabili dagli Stati membri ai sensi della stessa normativa eurounitaria.

La sua attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere quindi effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88/Ce<sup>18</sup>. Ciò implica, da un lato, che esso non è assoggettabile ad una interpretazione restrittiva<sup>19</sup> e, dall'altro che gli Stati possono precisare le circostanze concrete di esercizio del diritto, ma non sono legittimati a condizionarne la costituzione, che scaturisce direttamente dalla disciplina eurounitaria<sup>20</sup>.

---

<sup>13</sup> R. Del Punta, *La nuova disciplina delle ferie*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, pp. 378-379 (e dottrina ivi richiamata), il quale, rispetto all'istituto del riposo unitariamente inteso, evidenzia una doppia anima: da un lato, esso rappresenta il «limite esterno (...) alla possibilità di lecita utilizzazione delle energie lavorative e, quindi, all'orario di lavoro»; dall'altro si atteggia come «un vero e proprio diritto assoluto, ossia un diritto inerente alla sfera della tutela della personalità del lavoratore in quanto essere umano».

<sup>14</sup> Si veda P. Sandulli, *Ferie dei lavoratori* (voce), in *Enc. dir.*, XVII, Giuffrè, 1968, p. 180, che riprende un rilievo già mosso da P. Greco, *Il contratto di lavoro*, in F. Vassalli (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Utet, 1939, p. 171. Cfr. anche A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2010, p. 22, la quale evidenzia come il riposo giornaliero, a differenza di quello settimanale e annuale, sia maggiormente legato all'esigenza di tutela della salute e sicurezza piuttosto che alla dignità e al libero svolgimento della persona. *Contra* P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, vol. I, Giuffrè, 1984, p. 162, il quale rileva che, al pari di ciò che si registrava per le ferie, anche in relazione al riposo settimanale e alla pausa giornaliera si configura l'interesse del lavoratore a programmare e strutturare il proprio tempo libero.

<sup>15</sup> Con riferimento all'ambito nazionale, si vedano le osservazioni di E. Ghera, *La giurisprudenza sulle ferie dei lavoratori e la funzione extra-legislativa della giurisdizione costituzionale*, in *Dir. lav.*, I, 1974, pp. 343 ss., in relazione alla funzione «extralegislativa» della giurisprudenza in materia di ferie.

<sup>16</sup> L. Calafà, *La Corte di giustizia torna su diritto alle ferie e livello delle indennità retributive*, in *Labor*, 2022, n. 2, p. 167.

<sup>17</sup> In dottrina sul tema V. Bavaro, *Il principio di effettività del diritto alle ferie nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Arg. dir. lav.*, 2006, n. 4/5, pp. 1333 ss.

<sup>18</sup> *Ex multis* Corte giust., 26 giugno 2001, causa C-173/99, *BECTU*, punto 43; Corte giust., 18 marzo 2004, causa C-342/01, *María Paz Merino Gómez*, punto 29; Corte giust., 15 settembre 2011, causa C-155/10, *Williams e a.*, punto 17; Corte giust., *Schultz-Hoff e a.*, cit., punti 22 e 54; Corte giust., *Sobczyszyn*, cit., punto 19; più di recente Corte giust., 13 gennaio 2022, *DS contro Koch Personaldienstleistungen GmbH*, cit., punto 23.

<sup>19</sup> Corte giust., 22 aprile 2010, causa C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punto 29.

<sup>20</sup> Corte giust., 26 giugno 2001, *BECTU*, cit., punto 53, che ha ritenuto non conforme al diritto comunitario la normativa del Regno Unito che richiedeva un requisito di anzianità minima (tredici settimane) alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per il riconoscimento del diritto.

Inoltre, in quanto espressamente riconosciuto anche dall'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, il diritto alle ferie annuali retribuite può subire limitazioni soltanto rispettando le rigorose condizioni previste all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta e, segnatamente, il contenuto essenziale di tale diritto<sup>21</sup>.

Con specifico riferimento alla determinazione del trattamento economico, in assenza di precise indicazioni da parte del legislatore, la Corte di Giustizia ha delineato alcuni criteri attraverso cui interpretare l'art. 7, par. 1, direttiva 2003/88/Ce, che vanno a comporre quella che è stata definita dalla Corte di cassazione la "nozione europea di retribuzione dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali"<sup>22</sup>.

In particolare, la Corte di Lussemburgo ha chiarito innanzitutto che l'espressione «ferie annuali retribuite» (di cui all'art. 7, n. 1, direttiva 2003/88/Ce) significa che la retribuzione va mantenuta; in altre parole, per la durata delle ferie, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo. Questa lettura mira evidentemente a salvaguardare l'effettività del diritto, scongiurando il rischio che il lavoratore si astenga dall'esercitarlo per evitare di incorrere in un pregiudizio economico<sup>23</sup>.

In proposito si è più puntualmente osservato che il diritto alle ferie annuali e quello dell'ottenimento di un pagamento a tale titolo costituiscono «due aspetti di un unico diritto»<sup>24</sup>. In altri termini, il lavoratore durante le ferie deve trovarsi in una «situazione paragonabile, dal punto di vista della paga, a quella dei periodi di lavoro»<sup>25</sup>; e, più precisamente, la retribuzione feriale deve essere calcolata in modo da coincidere «in linea di principio con la retribuzione ordinaria del lavoratore»<sup>26</sup>.

Al contrario, qualsiasi prassi od omissione del datore che abbia effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione delle ferie annuali deve ritenersi incompatibile con la finalità perseguita dalla disciplina di cui all'art. 7 della direttiva<sup>27</sup>. La determinazione del trattamento retributivo non deve costituire, in altre parole, un deterrente per un concreto utilizzo delle ferie da parte del dipendente. Parimenti, si deve ritenere incompatibile con i precetti eurounitari «una indennità determinata ad un livello appena sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le sue ferie»<sup>28</sup>.

---

<sup>21</sup> Corte giust., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, cit., punto 54.

<sup>22</sup> Tra le altre Cass. 19 maggio 2019, n. 13425; Cass. 11 marzo 2025, n. 6412; Cass. 9 marzo 2025, n. 6282; Cass. 31 gennaio 2025, n. 2347, tutte in *DeJure.it*. Critica tale definizione G. Giampà, *Principi eurounitari e retribuzione feriale. Percorsi applicativi tra "nozione" ed "effetto"*, in *Lav. prev. oggi*, 2023, n. 3-4, pp. 284 ss. e spec. p. 295.

<sup>23</sup> Corte giust., 16 marzo 2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, *Robinson-Steele e a.*, punti 49-50; Corte giust., *Schultz-Hoffe a.*, punto 58; Corte giust., 15 settembre 2011, *Williams e a.*, punto 19. Si veda anche Corte giust., 13 dicembre 2018, *Torsten Hein*, causa C-385/17, in cui il Collegio ha ritenuto non conforme al diritto dell'UE una normativa nazionale, quale quella tedesca, che consentiva di prevedere che con contratto collettivo fossero contabilizzati i periodi di disoccupazione parziale ai fini del calcolo della retribuzione da corrispondere durante le ferie annuali, con l'effetto di determinare un ammontare inferiore alla retribuzione ordinaria.

<sup>24</sup> Corte giust., 15 settembre 2011, *Williams e a.*, cit., punto 26.

<sup>25</sup> Corte giust., 16 marzo 2006, *Robinson-Steele e a.*, cit., punto 58; Corte giust., 15 settembre 2011, C-155/10, *Williams e a.*, punto 20; Corte giust., 22 maggio 2014, *Lock*, causa C-539/12, punto 17.

<sup>26</sup> Corte giust., 15 settembre 2011, *Williams e a.*, cit., punto 21; in senso analogo Corte giust., 22 maggio 2014, *Lock*, cit., punto 26.

<sup>27</sup> Corte giust., 13 gennaio 2022, *DS contro Koch Personaldienstleistungen GmbH*, cit., punti 32 e 41; Corte giust., 29 novembre 2017, *King*, cit., punto 39; Corte giust., 22 maggio 2014, *Lock*, cit., punto 23; Corte giust., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, cit., punto 42.

<sup>28</sup> Corte giust., 15 settembre 2011, *Williams e a.*, cit., punto 21. Sul punto vedi diffusamente anche le considerazioni dell'Avvocato Generale Verica Trstenjak presentate il 16 giugno 2011 nell'ambito di detto procedimento.

Maggiori chiarimenti sugli elementi che devono concorrere a formare la retribuzione feriale sono stati offerti dalla Corte di Giustizia con la sentenza del 15 settembre 2011, che riguardava la fissazione della retribuzione da corrispondere a un pilota di linea durante le sue ferie annuali.

A ben vedere, in questo come in altri casi, le vicende concrete coinvolgono essenzialmente lavoratori addetti a servizi di trasporto, il cui trattamento retributivo nei giorni di servizio comprende anche indennità aggiuntive, sulle quali si pone il problema dell'inclusività o meno nella base di calcolo del trattamento da garantire durante le ferie.

In particolare, in quella occasione, si è statuito che, quando il trattamento spettante per i giorni di servizio è formato da diverse voci, non solo fisse ma anche variabili, occorre svolgere una analisi specifica. E in tali circostanze la retribuzione feriale deve comunque obbligatoriamente includere «qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni»<sup>29</sup> e, in ogni caso, «tutti quelli correlati allo status personale e professionale del lavoratore»<sup>30</sup>.

Al contrario devono essere esclusi gli elementi della retribuzione complessiva «diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro»<sup>31</sup>.

Pertanto, attraverso molteplici interventi, la Corte di Lussemburgo è giunta a delineare i criteri da adottare per individuare la struttura della retribuzione feriale che risponda agli obiettivi sottesi alla disciplina di cui all'art. 7 della direttiva, pur nel rispetto dei limiti di competenza dell'UE. È vero infatti che la materia retributiva rientra nella potestà legislativa dei singoli Stati<sup>32</sup>; e tuttavia questi non possono fissare un livello della retribuzione feriale che incida sul diritto del lavoratore di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle assicurate quando svolge la propria attività lavorativa<sup>33</sup>.

### 3.1 (segue) ... e la loro applicazione in ambito nazionale.

Sulla scia dei precedenti arresti sul tema<sup>34</sup>, la decisione della Corte d'appello che si commenta si è uniformata ai principi elaborati dal giudice eurounitario, le cui pronunce spiegano efficacia vincolante per quello nazionale. Secondo un costante orientamento invero a tali sentenze va attribuito «il valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito della Comunità»<sup>35</sup>.

Si consideri inoltre che, in virtù del principio di interpretazione conforme, il giudice nazionale, nell'applicare le norme di diritto interno, è tenuto a leggerle, per quanto possibile, alla luce del

---

<sup>29</sup> Corte giust., 15 settembre 2011, *Williams e a.*, cit., punto 24

<sup>30</sup> *Ivi*, punto 28.

<sup>31</sup> *Ivi*, punto 26.

<sup>32</sup> In ragione dell'esclusione dal raggio di azione dell'UE espressamente sancita dall'art. 153.5 del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea.

<sup>33</sup> Corte giust., 15 settembre 2011, *Williams e a.*, punto 23.

<sup>34</sup> Si vedano le recenti sentenze della Corte di cassazione richiamate nella precedente nota 3. Cfr., tra le altre, anche Cass., ordinanze, 27 settembre 2024, nn. 25840 e 25850; Cass. 19 luglio 2024, n. 19991; Cass. 21 maggio 2024, n. 14089; Cass. 20 maggio 2024, n. 13932; Cass. 11 luglio 2023, n. 19716, tutte in *DeJure.it*; Cass. 23 giugno 2022, n. 20216, in *DeJure.it*, su cui si vedano i commenti di S. Galleano, *Cassazione 23.06.22 n. 20216: applicazione delle sentenze della CGUE in tema retribuzione nel periodo di ferie*, in *LavoroDirittiEuropa*, 2023, n. 1, e di G. Giampà, *Principi eurounitari e retribuzione feriale*, cit.; Cass. 15 ottobre 2020, n. 22401, in *DeJure.it*, su cui si veda L. Giasanti, *La retribuzione feriale*, cit.; Cass. 17 maggio 2019, n. 13425.

<sup>35</sup> In questo senso, tra le altre, Cass. 19 maggio 2019, n. 13425, citata nella sentenza in commento e, più di recentemente, Cass. 9 marzo 2025, n. 6282, in *DeJure.it*.

testo e dello scopo delle direttive europee, così da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima, alla stregua di quanto imposto dall'articolo 288, terzo comma, TFUE<sup>36</sup>.

Sicché, nel caso di specie, sulla scorta della c.d. nozione europea di retribuzione feriale, attraverso adeguate argomentazioni, la Corte territoriale è giunta a considerare l'indennità perequativa e quella compensativa quali elementi necessari della retribuzione feriale.

Benché si tratti di un indirizzo decisamente maggioritario, la trasposizione dei criteri definiti dalla Corte di Giustizia nell'ordinamento interno può prestare il fianco a qualche obiezione<sup>37</sup>. Sono due, segnatamente, gli argomenti – tra di loro connessi – solitamente posti alla base del tentativo di operare un restringimento del perimetro della retribuzione feriale: l'obbligo di far coincidere *in linea di principio* la retribuzione feriale con quella ordinaria, da un lato, implicherebbe una reviviscenza del principio di onnicomprensività della retribuzione e, dall'altro, minerebbe il ruolo delle parti sociali cui, storicamente, è affidata la disciplina del trattamento retributivo, con conseguente supposta lesione della libertà sindacale e della libertà di impresa.

Ebbene, è pacifico che, nell'ambito del nostro ordinamento, la contrattazione collettiva rappresenti la sede deputata a fissare la c.d. retribuzione-parametro. Parimenti indiscusso è il fatto che – atteso l'ormai definitivo abbandono della regola della onnicomprensività della retribuzione<sup>38</sup>, pur largamente applicata in passato<sup>39</sup>, e in assenza di specifiche indicazioni sulla struttura della retribuzione *ex artt.* 36 Cost. e 2109 c.c. – gli attori collettivi non siano tenuti a includere tutte le voci normalmente corrisposte al lavoratore quando svolge la sua attività, fermo restando il necessario rispetto del canone della sufficienza. Né, come rilevato dalla giurisprudenza di legittimità, una simile interpretazione contrasta con la convenzione Oil n. 132 del 24 giugno 1970, la quale, «nel garantire al lavoratore in ferie “almeno la normale o media retribuzione”, non ne impone una nozione onnicomprensiva (o comunque inderogabile), ma rinvia, per la determinazione della retribuzione garantita, agli ordinamenti nazionali»<sup>40</sup>.

Tuttavia, occorre considerare che la contrattazione collettiva «non si muove nel vuoto normativo», ma opera in un sistema di fonti “multilevel”, in base al quale le fonti collettive devono rispettare le prescrizioni non solo del diritto italiano, ma anche del diritto dell'UE, senza che da ciò possa inferirsi la violazione della libertà sindacale e della libertà d'impresa<sup>41</sup>.

---

<sup>36</sup> L'orientamento, richiamato anche dalla Corte d'appello di Napoli (p. 5), è costante nella giurisprudenza eurounitaria: cfr. Corte giust., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, cit., punto 58 e giurisprudenza ivi citata.

<sup>37</sup> Qualche posizione dissonante si riscontra tra i giudici di merito: cfr. ad esempio le sentenze della Corte d'appello di Torino (per quanto consta, inedite) poi riformate dalla Corte di cassazione con le sentenze nn. 6412/2025 e 6282/2025 sopra citate. Si discosta parzialmente dall'indirizzo elaborato dalla Corte di Giustizia (nonché dalla applicazione che ne ha dato la Corte di cassazione) anche Trib. Roma, 8 ottobre 2024, che, pur richiamando la c.d. nozione europea di retribuzione feriale, finisce per escludere da tale concetto l'indennità di volo. Infatti, il giudice non si lascia guidare da una valutazione *ex ante*, ossia dal potenziale effetto dissuasivo da riconoscersi ad un dato trattamento retributivo feriale rispetto al godimento delle ferie, ma decide in base alle circostanze concrete, ossia alla luce del fatto che il lavoratore avesse fruito delle ferie. E, a dispetto di quanto affermato, sembra applicare questo principio a tutto il periodo di ferie nel suo complesso e non solo a quello eccedente le quattro settimane minime garantite dalla legge.

<sup>38</sup> Nonostante qualche successivo, isolato ripensamento (M. Roccella, *Retribuzione feriale: la Cassazione ci ripensa*, in *Dir. & Prat. Lav.*, 1998, 37, pp. 2518-2520), il tramonto del principio di onnicomprensività della retribuzione, già anticipato da altre pronunce del giudice di legittimità (tra cui SS.UU. del 7 novembre 1981, n. 5887), è stato consacrato dalle SS.UU. della Corte di cassazione con sentenza del 13 febbraio 1984, n. 1081, su cui si veda il commento di M. Persiani, *Il tramonto del principio della onnicomprensività della retribuzione e il problema dei poteri del giudice sulla contrattazione collettiva*, in *Giur.it*, 1984, 1557 ss.

<sup>39</sup> Con specifico riferimento all'istituto delle ferie, sulla tendenza, in passato, dei contratti collettivi a fissare la retribuzione in modo il più possibile conforme a quella percepita durante lo svolgimento del servizio al fine di garantire anche nel periodo di riposo una continuità di guadagno T. Treu, *Commentario della Costituzione*, Branca G. (a cura di), *Rapporti economici. Sub art. 36*, I, Bologna-Roma, 1979, pp. 141-142; Id., *Onerosità e corrispettività nel contratto di lavoro*, Milano, 1968, pp. 303 ss.

<sup>40</sup> Cass. 21 novembre 2002, n. 16510 e Cass. 2 febbraio 2004, n. 1823, in *DeJure.it*.

<sup>41</sup> Cass. 23 giugno 2022, n. 20216, cit.

Su tali profili ha preso espressamente posizione la Corte d'appello di Napoli che, con un percorso argomentativo condivisibile, ha sottolineato come le voci fisse e continuative della retribuzione presentino «una intima connessione con il trattamento riconosciuto al dipendente in funzione della sua qualifica, del suo *status* personale, dell'espletamento delle sue mansioni» e, dunque, in sostanza con il trattamento ordinario. Pertanto, esse devono obbligatoriamente far parte della retribuzione feriale.

Da quanto osservato però non se ne può ricavare la (re)introduzione di un principio di onnicomprensività della retribuzione feriale poiché, a differenza di quelle fisse, le voci variabili sono da ricomprendere solo se collegate allo status personale o professionale del lavoratore e se non coprono spese occasionali ed accessorie connesse all'espletamento delle mansioni. In altri termini, devono presentare un nesso di funzionalità con le mansioni tipiche del lavoratore.

La Corte di Lussemburgo invero non ha offerto un «concetto di retribuzione per ferie di tipo “quantitativo”», ma l'ha definito sotto un «profilo teleologico», al fine di evitare che l'eliminazione di alcune componenti della retribuzione ordinaria scatenino un effetto deterrente sull'effettivo esercizio del diritto alle ferie.

Né, hanno soggiunto i giudici, la soluzione della questione può essere incentrata – come fa erroneamente l'appellante – sul «dualismo retribuzione fissa/retribuzione variabile e sulla asserita necessità di trarne conseguenze in tema di effettiva prestazione lavorativa», ma deve ruotare attorno alla «connessione voce retributiva/mansioni-status-qualifica del dipendente in un contesto caratterizzato dalla necessità di un trattamento salariale uniforme. Il cui collante è costituito dal binomio prestazione ordinaria/retribuzione “ordinaria”».

In proposito particolarmente interessante è il passaggio della sentenza in cui – pur a dispetto di una opposta tendenza rilevata nel contesto nazionale<sup>42</sup> – si è precisato che non deve esserci necessariamente piena sovrapposizione tra retribuzione normale e retribuzione feriale. Invero, quest'ultima potrebbe anche risultare di ammontare inferiore rispetto alla prima, e ciò non contrasterebbe con le indicazioni del giudice eurounitario sempre che, comunque, tali diminuzioni non siano tali da minare il godimento in concreto delle ferie.

Infatti «ove il giudice comunitario avesse inteso ritenere che la retribuzione dovesse essere identica/uguale con quella erogata durante il servizio non avrebbe utilizzato aggettivi come “paragonabile” o “in linea di principio” o, ancora, non avrebbe fatto riferimento alla diminuzione di retribuzione che fosse idonea a dissuadere i lavoratori dal godimento delle ferie»<sup>43</sup>.

Tali principi devono essere rispettati anche in un ordinamento, come quello italiano, in cui la tutela il diritto alle ferie annuali retribuite è rafforzata dalla garanzia, di matrice costituzionale, della irrinunciabilità (art. 36, comma 3, Cost.), e nel quale la determinazione di un livello retributivo che rispetti i canoni eurounitari è comunque volta ad assicurare un pieno godimento del diritto<sup>44</sup>. Del resto, la necessità di garantire tempo di non lavoro (non solo, quindi, strettamente del tempo di riposo) costituisce un tema che negli ultimi anni ha assunto, come noto, una crescente rilevanza, tanto da innescare un processo di rimodellamento, in via ermeneutica, della nozione di “orario di lavoro” di matrice eurounitaria<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> La maggior parte delle pronunce si schiera a favore di una assoluta identità tra la retribuzione corrente e quella feriale come evidenziato da S. Bellomo *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., pp. 984 ss.

<sup>43</sup> Così anche Cass. 11 luglio 2023, n. 19716, in *DeJure.it*.

<sup>44</sup> Cui la garanzia per il lavoratore di una costanza di reddito durante le ferie è associata, come rilevato da G. Giampà, *Principi eurounitari e retribuzione feriale*, cit., p. 295.

<sup>45</sup> Senza pretese di esaustività, tra le principali opere monografiche sul tema si richiamano: V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008; V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008; P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Vol. I*, Giuffrè, 1984; Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela*

Da ultimo, per ragioni di completezza espositiva, si segnala che la Corte d'appello di Napoli è tornata a pronunciarsi qualche mese fa su una vicenda analoga a quella in commento<sup>46</sup>. La sentenza è degna di menzione perché in tale circostanza il Collegio, oltre ad aver confermato la riconducibilità dell'indennità compensativa e di quella perequativa tra gli elementi della retribuzione feriale, si è altresì espresso sui ticket buoni pasto (aspetto rimasto, come si è detto, estraneo al giudizio conclusosi con la sentenza del 28 marzo 2024), affermandone l'esclusione dalla retribuzione "ordinaria" e quindi da quella spettante al lavoratore durante il periodo di ferie. In questo caso, il ragionamento dei giudici è decisamente più agevole e lineare, fondandosi sul consolidato orientamento<sup>47</sup> che esclude dette voci dalla retribuzione normale, atteso che integrano agevolazioni di carattere assistenziale, collegate al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale.

---

*costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001; A. Occhino, *Il tempo libero*, cit.; G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005. Sia consentito anche un rinvio anche a L. Monterossi, *I "tempi grigi" nel lavoro che cambia*, Giappichelli, 2024.

<sup>46</sup> C.A. Napoli, 3 marzo 2025, in *DeJure.it*.

<sup>47</sup> Tra cui Cass., ord., 28 luglio 2020, n. 16135, Cass. 1° marzo 2021, n. 5547 e Cass. 4 giugno 2021, n. 15629, richiamate dalla Corte d'appello, tutte reperibili nella banca data *DeJure.it*. Più di recente Trib. Roma, 9 ottobre 2024 e Cass., ordinanza, 31 luglio 2024, n. 21440, entrambe in *DeJure.it*.