



Retribuzione durante le ferie e indennità

L'indennità perequativa e quella compensativa, in quanto svincolate dalla effettiva presenza in servizio, sono computabili nella retribuzione feriale, la cui determinazione è rimessa alla

Categorie

contrattazione collettiva.

Seleziona una categoria 

Nota a Cass. (ord.) 16 maggio 2025, n. 13042

Raffaele Fabozzi

“La determinazione della retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, in assenza di apposite previsioni di fonte legale, è rimessa alla contrattazione collettiva (v. Cass. n. 13932/2024), che ben può escludere alcune voci ed includerne altre, senza che tali clausole siano in contrasto con l’art. 36 Cost. (v. Cass. n. 20216/2022, in [q. sito](#) con nota di F. DURVAL).

Al riguardo, “... la nozione eurounitaria di “retribuzione feriale” postula tre accertamenti, l’uno successivo all’altro e ciascuno condizionato dall’esito positivo del precedente:

- a) l’emolumento deve avere natura retributiva e non risarcitoria o di rimborso spese;
- b) l’emolumento di natura retributiva deve porsi in rapporto di collegamento con l’esecuzione delle mansioni e/o deve essere correlato allo status personale e professionale del lavoratore;
- c) il mancato riconoscimento dell’emolumento deve produrre un effetto potenzialmente dissuasivo nei confronti del dipendente, da accertare con riguardo alla retribuzione mensile (e non annuale)”.

E’ quanto ribadisce la Corte di Cassazione (ord. 16 maggio 2025, n. 13042, difforme dalla decisione del Tribunale di Napoli) relativamente ad una fattispecie in cui i dipendenti di una S.r.l. deducevano che la retribuzione corrisposta dalla datrice di lavoro per le giornate di ferie era inferiore al dovuto, stante l’esclusione illegittima dalla base di calcolo di emolumenti retributivi fissi, corrisposti per ogni giornata di lavoro effettivo e connaturati alla mansione svolta e, più specificamente, dell’indennità di turno e delle voci denominate “indennità perequativa” e “indennità compensativa” di cui all’accordo regionale del 16/12/2011, trasfuso nell’accordo aziendale del 25/07/2012.

Tag

[Accertamento](#) [Appalto](#) [compensation](#) [damage](#) [Danno](#) [Demansionamento](#) [differenze retributive](#) [dirigente](#) [disciplinare](#) [discrimination](#) [Discriminazione](#) [dismissal](#) [Esclusione](#) [Giusta causa](#) [illegittimità](#) [Indennità](#) [infortunio](#) [Infortunio sul lavoro](#) [INPS](#) [IRAP](#) [IRPEF](#) [just cause](#) [Lavoro](#) [Licenziamento](#) [licenziamento collettivo](#) [Licenziamento disciplinare](#) [licenziamento per giusta causa](#) [licenziamento per giustificato motivo oggettivo](#) [Malattia](#) [Mansioni medico](#) [Non sussiste](#) [Nullità](#) [prova](#) [Pubblico Impiego](#) [rapporto di lavoro](#) [Reintegrazione](#) [remuneration](#) [responsabilità](#) [Retribuzione](#) [Rigetto](#) [Risarcimento](#) [sicurezza](#) [trasferimento](#) [Tributi](#)

Newsletter di SoluzioneLavoro.it

Iscriviti per essere sempre aggiornato.

La Sua richiesta genererà una email che Le consentirà, anche per il futuro, di gestire l’iscrizione alla Newsletter ed esercitare il diritto all’oblio. Legga [l’informativa sulla privacy](#)

Secondo i lavoratori: a) tali indennità costituivano voci logicamente svincolate dall'effettiva presenza in servizio, perché altrimenti ciascuna voce sarebbe stata determinata "in modo tale da calcolare i giorni di effettiva presenza in servizio e, quindi, sarebbe risultata variabile per ciascun lavoratore e non determinata in misura fissa"; b) per le indennità medesime sussisteva il presupposto per integrare la nozione comunitaria di "retribuzione", utilizzata dalla Cassazione relativamente a fattispecie nelle quali la particolare voce retributiva era "destinata a compensare un determinato tipo di prestazione, oppure una peculiare modalità di esecuzione, oppure un particolare status professionale del dipendente"; c) ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, secondo l'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, "comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento con l'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore (Cass. n. 13425/2019, annotata in [q. sito](#) da F. DURVAL), in modo da evitare il potenziale effetto dissuasivo, ossia che il prestatore sia indotto a rinunciare al riposo annuale allo scopo di non subire decurtazioni nel trattamento retributivo" (Cass. ord. n. 25840/2024; Cass. ord. n. 284/2024, in [q. sito](#) con nota di R. FABOZZI; CGUE 13 dicembre 2018, C-385/17, annotata in [q. sito](#) da S. GIOIA).

Sentenza

CORTE DI CASSAZIONE – Ordinanza 16 maggio 2025, n. 13042

Lavoro – Retribuzione – Giornate di ferie inferiore al dovuto – Indennità perequativa – Indennità compensativa – Indennità di turno – Base di calcolo emolumenti retributivi fissi – Mansioni svolte – Status personale e professionale del lavoratore – Accoglimento

Rilevato che

1.- Gli odierni ricorrenti erano dipendenti dell'(...) srl (già spa).

Deducevano che la retribuzione corrisposta dalla datrice di lavoro per le giornate di ferie era inferiore al dovuto, in quanto erano stati illegittimamente esclusi dalla base di calcolo

Ho letto l'informativa sulla privacy e acconsento al trattamento della email ai soli fini della Newsletter.

Iscriviti

emolumenti retributivi fissi, corrisposti per ogni giornata di lavoro effettivo e connaturati alla mansione svolta e, precisamente, le voci denominate “indennità perequativa” e “indennità compensativa” di cui all’accordo regionale del 16/12/2011, trasfuso nell’accordo aziendale del 25/07/2012, nonché l’indennità di turno.

Adivano pertanto il Tribunale di Napoli per ottenere la declaratoria di nullità di qualsiasi clausola contrattuale volta ad escludere le predette voci dalla base di computo della retribuzione dovuta per i giorni di ferie e la condanna della società al pagamento delle conseguenti differenze retributive.

2.- Costituitosi il contraddittorio, il Tribunale rigettava le domande.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d’Appello rigettava il gravame interposto dai lavoratori.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) le indennità perequativa e compensativa sono espressamente poste dall’accordo aziendale in correlazione con la presenza fisica ed effettiva in servizio e non è quindi legato allo svolgimento di una determinata prestazione lavorativa, sicché è evidente la diversità del caso rispetto a quelli esaminati dalla Corte di Giustizia europea e dalla Corte di Cassazione;

b) l’indennità di turno è destinata a compensare la “fatica fisica e morale” di dover lavorare in giorni normalmente dedicati al riposo e quindi anch’essa non è connessa con lo svolgimento delle mansioni o con il contenuto della specifica prestazione lavorativa, essendo piuttosto conseguente alle occasionali ed oggettive modalità organizzative del servizio;

c) peraltro, l’indennità di turno è disciplinata dall’accordo nazionale del 21/05/1981, che espressamente esclude che essa faccia parte della retribuzione normale e la esclude dalla base di computo di qualunque altro istituto retributivo.

4.- Avverso tale sentenza M.R. e gli altri indicati in epigrafe hanno proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

5.- E.A.V. srl ha resistito con controricorso.

6.- Le parti hanno depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

Considerato che

1.- Va premesso che il ricorso per cassazione investe la questione relativa al computo (nella base di calcolo della retribuzione dovuta per i giorni di ferie) delle indennità perequativa e compensativa, non anche dell'indennità di turno, sulla quale, dunque, si è formato il giudicato interno.

2.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. i ricorrenti lamentano "violazione e falsa applicazione" degli artt. 1, 4 e 36 Cost. per avere la Corte territoriale escluso le indennità perequativa e compensativa dalla base di computo della retribuzione per le ferie.

Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. i ricorrenti lamentano "violazione della normativa comunitaria" ed in particolare dell'art. 7 della direttiva n. 2003/88/CE per avere la Corte territoriale disatteso la nozione comunitaria di retribuzione feriale.

I due motivi – da esaminare congiuntamente per la loro connessione – sono fondati per quanto di ragione.

Come ricordato dai ricorrenti (v. ricorso per cassazione, p. 4), l'accordo sindacale regionale del 2011 aveva previsto le predette indennità, demandando alla contrattazione aziendale di determinarne la misura "sulla scorta delle prestazioni lavorative legate alle mansioni svolte e/o alla presenza ...".

Ebbene, la Corte territoriale ha affermato che il successivo accordo aziendale del 2012 avrebbe legato le predette indennità non alle mansioni svolte, ma unicamente alla presenza effettiva in servizio.

Tuttavia tale assunto non si confronta con quel punto della clausola, riportata ed invocata dai ricorrenti, secondo cui la misura di tale voce è prevista come fissa ed unica per ogni categoria professionale e calcolata secondo “... valori teorici previsti dalla turnazione annua o dalla effettiva presenza media annua ...” (v. ricorso per cassazione, pp. 4-5).

Quindi si tratta di una voce logicamente svincolata dall’effettiva presenza in servizio, perché altrimenti sarebbe stata determinata in modo tale da calcolare i giorni di effettiva presenza in servizio e, quindi, sarebbe risultata variabile per ciascun lavoratore e non determinata in misura fissa.

Dunque sussiste il presupposto per integrare la nozione comunitaria di “retribuzione”, utilizzata nei precedenti di questa Corte (pure ricordati dai giudici d’appello), relative a fattispecie nelle quali la particolare voce retributiva era appunto destinata a compensare un determinato tipo di prestazione, oppure una peculiare modalità di esecuzione, oppure un particolare status professionale del dipendente.

In definitiva, la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell’art. 7 della Direttiva 2003/88/CE per come interpretato dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento con l’esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore (Cass. n. 13425/2019), in modo da evitare il potenziale effetto dissuasivo, ossia che il prestatore sia indotto a rinunciare al riposo annuale allo scopo di non subire decurtazioni nel trattamento retributivo (Cass. ord. n. 25840/2024).

La relativa valutazione va compiuta con riguardo alla retribuzione mensile (perché appunto è tale quella corrisposta nel periodo di godimento delle ferie) e non a quella annuale (Cass. n. 13932/2024).

Peraltro, va ribadito che la determinazione della retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, in assenza di apposite previsioni di fonte legale, è rimessa alla contrattazione collettiva (Cass. n. 13932/2024), che ben può escludere alcune voci ed includerne altre, senza che tali clausole siano in contrasto con l'art. 36 Cost. (Cass. n. 20216/2022).

In conclusione, la nozione eurounitaria di “retribuzione feriale” postula tre accertamenti, l'uno successivo all'altro e ciascuno condizionato dall'esito positivo del precedente:

- a) l'emolumento deve avere natura retributiva e non risarcitoria o di rimborso spese;
- b) l'emolumento di natura retributiva deve porsi in rapporto di collegamento con l'esecuzione delle mansioni e/o deve essere correlato allo status personale e professionale del lavoratore;
- c) il mancato riconoscimento dell'emolumento deve produrre un effetto potenzialmente dissuasivo nei confronti del dipendente, da accertare con riguardo alla retribuzione mensile (e non annuale).

Nel caso in esame la Corte territoriale ha errato nell'accertamento del requisito sub b) e, quindi, ha errato nella sussunzione del caso concreto nella norma astratta dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE – sotto questo profilo immediatamente precettiva e da cui si ricava la nozione eurounitaria di retribuzione spettante durante le ferie – pur esattamente identificata.

Ne deriva la cassazione della sentenza d'appello, con rinvio per rinnovare i predetti accertamenti e quindi ripetere, all'esito, il giudizio sussuntivo.

Questa Corte ha più volte affermato che ricorre un errore di sussunzione quando, in relazione al fatto accertato, la norma non sia stata applicata quando doveva esserlo, ovvero che lo sia stata quando non doveva esserlo, ovvero che sia stata male applicata (Cass. n. 26307/2014; Cass. n. 22348/2007).

Del resto, il controllo di legittimità non si esaurisce in una verifica di correttezza dell'attività ermeneutica diretta a ricostruire la portata precettiva della norma, ma è esteso alla

sussunzione del fatto, accertato dal giudice di merito, nell'ipotesi normativa (Cass. ord. n. 1537/2022; Cass. n. 21772/2019; Cass. n. 24756/2007).

P.Q.M.

Accoglie il ricorso per quanto di ragione, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Napoli, in diversa composizione, anche per la regolamentazione delle spese del giudizio di legittimità.

Condividi:



Mi piace:

Caricamento...

Tag: allowance calcolo Cass. n. 13042/2025 compensativa compensatory computo di turno equalising ferie holidays Indennità on shift pay perequativa presence at work presenza in servizio Retribuzione

Soluzioni Lavoro 12 Giugno 2025 Lavoro, Note di commento

← [Lavoratori invalidi: diritto alla maggiorazione contributiva anche durante l'aspettativa sindacale](#)

Licenziamento per superamento del comporta per assenze causate da violazione degli obblighi formativi →

Copyright © 2025 Soluzioni Lavoro.it. Powered by WordPress. Theme: Spacious by ThemeGrill.