

## Retribuzione delle ferie

### *e indennità accessorie*

*Analisi di due recenti sentenze delle Corti d'Appello di Torino (n. 87/2026) e di Roma (n. 2737/2026)*

Due recenti sentenze delle Corti d'Appello di **Torino (n. 87/2026)** e di **Roma (n. 2737/2026)**, ottenute grazie al lavoro svolto dall'**Ufficio Legale della UIL FPL** coordinato dall'**Avv. Massimo Pistilli**, hanno confermato un principio di grande rilievo per tutti i lavoratori del **pubblico impiego**: durante i giorni di ferie il dipendente ha diritto a percepire non solo la retribuzione base, ma anche tutte le indennità accessorie collegate alla normale prestazione lavorativa.

**Il valore aggiunto di queste due pronunce** sta nel fatto che provengono da due tra le più importanti Corti d'Appello italiane e si riferiscono specificamente al **lavoro pubblico**. La giurisprudenza di legittimità sul punto si era infatti formata in larga parte su controversie del settore privato (Trenitalia, personale navigante, ecc.): la convergenza di due Corti di rango primario sul pubblico impiego consolida definitivamente il principio anche per le Pubbliche Amministrazioni, rendendo difficilmente sostenibile, per il futuro, qualsiasi tesi difensiva che faccia leva sulle peculiarità del rapporto di pubblico impiego o sui vincoli di finanza pubblica.

### **Il principio affermato**

Le voci retributive interessate sono in particolare:

- ▶ indennità di turno
- ▶ indennità di servizio notturno
- ▶ indennità di servizio festivo
- ▶ indennità di terapia intensiva e per l'operatività in particolari Unità Operative

Si tratta di voci che molte Aziende Sanitarie non hanno corrisposto durante i periodi di ferie, generando differenze retributive significative a danno dei lavoratori.

### **A chi si applica il principio**

Pur essendo i casi decisi relativi a personale del comparto sanità, il principio ha **portata generale** e si estende a tutto il **pubblico impiego** (sanità, enti locali, ministeri, scuola, università, funzioni centrali) ogniqualvolta il dipendente percepisca indennità collegate funzionalmente alla prestazione lavorativa. Il criterio decisivo non è il comparto o la qualifica, ma la **natura dell'indennità**: se compensa un disagio

intrinsecamente legato alle mansioni (turni, servizio notturno o festivo, reperibilità, particolari condizioni operative), va riconosciuta anche durante le ferie.

## Il quadro normativo di riferimento

Gli appigli normativi essenziali sono:

- ▶ **art. 7 Direttiva 2003/88/CE** (diritto a quattro settimane di ferie annuali retribuite)
- ▶ **art. 10 d.lgs. 66/2003** (recepimento della direttiva nell'ordinamento italiano)
- ▶ **art. 2109 c.c.** (diritto alle ferie)
- ▶ **art. 36, comma 3, Costituzione** (irrinunciabilità delle ferie)
- ▶ **art. 86 CCNL Comparto Sanità 2016-2018** (“Indennità per particolari condizioni di lavoro”)
- ▶ **artt. 106 e 107 CCNL Comparto Sanità 2019-2021** (indennità di turno, servizio notturno e festivo; indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi)

## I punti di forza delle due sentenze

**Solido ancoraggio alla giurisprudenza europea.** Entrambe le pronunce richiamano in modo sistematico la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE sulla Direttiva 2003/88/CE, in particolare le sentenze Robinson-Steele, Schultz-Hoff, Williams, Torsten Hein e Koch. Il principio cardine è che la retribuzione feriale deve essere sostanzialmente equiparabile a quella ordinaria, perché qualsiasi diminuzione potrebbe dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, in contrasto con la tutela della salute e della sicurezza.

**Conformità all'orientamento consolidato della Cassazione.** Le due Corti si appoggiano a un nutrito filone di legittimità ormai stabilizzato, con decine di pronunce conformi tra il 2023 e il 2025. La Corte d'Appello di Roma valorizza espressamente il principio di stabilità del precedente nomofilattico, legandolo all'uguaglianza tra cittadini e alla prevedibilità delle decisioni: un argomento che rende molto difficile, in futuro, un'inversione di rotta.

**Criterio chiaro per individuare le voci da includere.** Rientrano nella retribuzione feriale tutti gli importi che si pongono in rapporto di collegamento funzionale con l'esecuzione delle mansioni e che siano correlati allo status personale e professionale del lavoratore. La sentenza di Torino sviluppa particolarmente bene questo punto, mostrando come le indennità di turno, notturno, festivo e di terapia intensiva siano intrinsecamente collegate alle mansioni infermieristiche, anche valorizzando le rubriche stesse degli articoli del CCNL Sanità (“Indennità per particolari condizioni di lavoro”).

**Corretta impostazione del giudizio sull'effetto dissuasivo.** La sentenza di Torino è particolarmente solida nel respingere la tesi datoriale dell'incidenza “irrisoria” (sotto l'1% su base annua). I giudici hanno chiarito che l'effetto dissuasivo va valutato sulla retribuzione del mese di ferie, non su quella annuale, perché è con lo stipendio mensile che il lavoratore garantisce a sé e alla propria famiglia le ordinarie condizioni economiche di vita. Inoltre il parametro corretto sono le quattro settimane previste dalla direttiva

europea, non i 15 giorni di fruizione continuativa indicati dal CCNL. La Corte ha calcolato incidenze tra il 6% e il 14%, ben oltre la soglia ritenuta dissuasiva dalla Cassazione.

**Risposta puntuale alle obiezioni delle Aziende sanitarie.** La Corte torinese smonta una per una tutte le difese ricorrenti delle ASL:

- ▶ la “quota incent. turnisti h24” di 60 euro non sostituisce le indennità CCNL ma vi si aggiunge, e viene erogata anche nei mesi di lavoro: quindi non compensa nulla del mancato pagamento durante le ferie;
- ▶ i vincoli di spesa pubblica e l'esaurimento del “Fondo” non possono prevalere sul diritto di credito del singolo lavoratore;
- ▶ la disapplicazione delle norme contrattuali è legittima perché il CCNL deve rispettare le norme imperative europee;
- ▶ l'indennità di terapia intensiva, anche se percepita solo nel periodo Covid, resta legata alle mansioni svolte e va inclusa.

**Economia processuale e doppia conforme (Roma).** La sentenza romana richiama integralmente una recente ordinanza della Cassazione (n. 24899/2025) relativa a casi analoghi, sottolineando come si tratti di contenzioso ormai “seriale” già risolto in sede di legittimità. La doppia conforme tra primo grado e appello rende inoltre molto difficile un ricorso in Cassazione su questi motivi.

## I numeri delle due sentenze

I casi decisi riguardano dipendenti del comparto sanità che hanno ottenuto:

- ▶ a Vercelli, oltre **1.467 euro** di differenze retributive per il periodo 2019-2023
- ▶ a Roma, oltre **1.906 euro** per lo stesso quinquennio

Si tratta di cifre indicative: l'importo effettivo varia in base ai turni svolti, alle indennità percepite e al numero di giorni di ferie fruiti ogni anno.

## Effetti delle pronunce

Le sentenze non riguardano solo gli arretrati. Il principio ha **effetti prospettivi immediati**: le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adeguare le buste paga riconoscendo le indennità anche nei periodi di ferie. Sul fronte degli arretrati, va inoltre tenuto presente che i crediti retributivi sono soggetti alla **prescrizione quinquennale**.

---

### TESTO INTEGRALE DELLE DUE SENTENZE

#### **Corte d'Appello Torino n. 87/2026 e Corte d'Appello Roma n. 2737/2026**

[https://www.ffepelelab.it/wp-content/uploads/2026/05/Sentenze-Corte-Appello-Torino-87\\_2026\\_e-Roma-2737\\_2026\\_.pdf](https://www.ffepelelab.it/wp-content/uploads/2026/05/Sentenze-Corte-Appello-Torino-87_2026_e-Roma-2737_2026_.pdf)