

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
II TRIBUNALE DI SALERNO

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza

Il Giudice del ### dott. ### ha pronunciato all'esito dell'udienza del 10.09.2026, celebrata ai sensi dell'art. 127 ter cod. proc. civ., la seguente

SENTENZA

nel giudizio iscritto al n. RG 5509/ 2025 vertente

TRA

1) ### nata a ### il ###, 2) ### nato a ### l'8.03.1963, entrambi rappresentati e difesi dall'avv. ### presso il cui studio sono elettivamente domiciliati ###; Ricorrenti

E

E ###, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli avv.ti ### e ### Resistente

MOTIVI IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso, depositato il ###, ritualmente notificato, i ricorrenti esponevano di essere dipendenti a tempo indeterminato dell'### resistente presso il ### "### ### e ###" di ### con la qualifica di ### specificamente, ### presso il reparto di ### e ### presso quello di ### Deducevano, al riguardo, di aver costantemente svolto turni settimanali di 36 ore, osservando la rotazione nelle 24 ore della giornata e che, durante il rapporto lavorativo, in virtù delle mansioni svolte e della turnazione osservata, avevano regolarmente percepito l'indennità di turno giornaliera ex art. 86, comma 3, ### del 21.05.2018 ed ex art. 106, comma 2, ### del 2.11.2022 (pari ad € 4,49 e, successivamente, ad € 2,07), nonché l'indennità per particolari condizioni di lavoro (per ogni giornata di effettivo servizio prestato nelle terapie intensive e nelle sale operatorie, nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi) ex art. 86, comma 6, ### del 21.05.2018 ed ex art. 107, comma 2, ### del

02.11.2022 (pari ad € 4,13 e poi ad € 5,16). Evidenziavano altresì che, nonostante la ordinaria corresponsione in costanza di rapporto di tali emolumenti, essi non erano stati inclusi dalla ### nel computo della loro retribuzione per il periodo di godimento delle ferie, nel tempo che andava da gennaio 2020 a dicembre 2024.

Richiamata, dunque, la nozione europea di ferie annuali retribuite, accolta anche dalla giurisprudenza di legittimità e dedotta la nullità delle clausole contrattuali che escludono il computo di tali emolumenti dalla retribuzione delle giornate di ferie, sottolineavano di aver maturato un credito nei confronti della parte datoriale, nei limiti della prescrizione quinquennale, per ciascun giorno di ferie a titolo di indennità di turno giornaliera, ex art. 106, comma 2, nonché di indennità per l'operatività in particolari ### ex art. 107, comma 2, nei seguenti termini: ### € 1.025,33, totale ricavato moltiplicando la somma dell'importo dell'indennità giornaliera di € 4,49 e quello della indennità di terapia intensiva di € 4,13, per un totale di € 8,62, per il numero delle giornate di ferie godute per il periodo di causa (114 giorni); ### € 733,18, totale ricavato moltiplicando la somma dell'importo dell'indennità giornaliera di € 4,49 e dell'importo della indennità di terapia intensiva di € 4,13, per un totale di € 8,62, per il numero delle giornate di ferie godute per il periodo oggetto di giudizio (93 giorni).

Tanto premesso, adivano il Tribunale di ### in funzione del giudice del ### chiedendo di: "accertare e dichiarare il diritto a vedersi riconosciuto per ciascun giorno di ferie, per il periodo da gennaio 2020 a dicembre 2024, una retribuzione giornaliera comprensiva della "indennità giornaliera" di cui all'art. 44, commi 3 e 4 ### 1.9.1995, sostituito dall'art. 86, commi 3 e 6, ### 2016-2018 e poi dall'art. 106 c. 2, ### 2019-2022 e della "indennità di terapia intensiva, sala operatoria, terapia subintensiva e dei servizi di nefrologia e dialisi" di cui all'art. 44, comma 6 ### 1.9.1995 e poi art. 86, comma 6, ### 2016-2018 e poi dall'art. 107, c.2, ### 2019-2022, previa declaratoria di nullità o disapplicazione delle disposizioni della contrattazione collettiva confliggenti con la "nozione europea di retribuzione" e,

più precisamente, dell'art. 33, comma 1, poi sostituito dall'art. 49, c.1, del ### del 22 novembre 2022, e dell'art. 44, commi 4 e 6, ### 1.9.1995 e dell'art. 86, commi 4 e 6 del ### del 21 maggio 2018 e dell'art. 106 c. 2 del ### 2 novembre 2022, dell'art. 23, comma 4, ### del 19 aprile 2004, dell'art. 37 ### del 20 settembre 2001 e poi sostituito dall'art. 94 del ### del 22 novembre 2022, dell'art. 19, comma 1, ### dell'1 settembre 1995, ed infine dell'art. 49 del ### del 22 novembre 2022 e, per l'effetto, condannare la ### e ### d'### in persona del legale rapp.te p.t., a corrispondere in favore del ricorrente, per le motivazioni suesposte, l'importo lordo complessivo di € 1.758,51, di cui: - € 1.025,33 in favore del sig. ###- € 733,18 in favore della sig.ra ### oltre interessi legali", il tutto con vittoria di spese, diritti, onorari ed attribuzione.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, l'### di ### si costituiva in giudizio eccependo l'integrale infondatezza del ricorso, del quale invocava il rigetto, vinte le spese. In particolare, essa poneva in risalto che le voci retributive invocate non determinavano per i ricorrenti il c.d. "effetto dissuasivo" dalla fruizione delle ferie.

Il presente procedimento, a seguito di ### della ### del Tribunale n. 238/2026, scardinato da altro ruolo, è assegnato alla Presidente della ### La controversia è decisa all'esito della presente udienza cartolare ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., previo deposito di note di trattazione delle parti costituite.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto, in linea con le numerose pronunce già emesse dalla ### del Tribunale di ### Giova, in via preliminare, richiamare la normativa regolante la materia, tenendo conto dei preziosi arresti della giurisprudenza nazionale ed europea. ### diritto a ferie retribuite trae le sue radici dall'art. 36 Cost., secondo cui: "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi". Ed in linea con il dettato costituzionale è la disciplina codicistica e della legislazione speciale. Invero sono centrali anche l'art. 2109 1° e 2° co c.c., in virtù del quale: "il prestatore di lavoro ... ha anche diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito" e l'art. 10 D. Lgs.

n. 66 del 2003, secondo cui: "il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite".

Ancora, a livello europeo, un rimando necessario è all'art. 31 n. 2 della Carta dei ### dell'### in base al quale: "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". ###. 7 della direttiva n. 88/2003/CE prevede, poi, che: "gli ### membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali".

In tale contesto normativo, la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'### ha chiarito che: "l'espressione <ferie annuali retribuite> (di cui all'art. 7 della Direttiva N. 88/2003/CE n.d.r.), che figura in tale disposizione, significa che, per la durata delle ferie annuali ai sensi della direttiva, la retribuzione va mantenuta. In altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo" (cfr. Corte di Giustizia UE sez. I, 16.3.2006, n. 131, conf. ### 20.1.2009, n. 350).

Lo stesso concetto è stato ulteriormente precisato dalla stessa ### con la sentenza ### 15.09.2011, C-155/10, ### c. BA. - pronuncia fondamentale della quale appare opportuno riportare i principali passaggi, utili ad esplicitare il principio di diritto fissato a livello unionale nella materia oggetto di causa. ### la ### di ### la formulazione dell'art. 7 della direttiva 2003/88 non fornisce alcuna esplicita indicazione quanto alla retribuzione cui ha diritto il lavoratore nel corso delle sue ferie annuali. Tuttavia, la giurisprudenza ha ricordato come dalla lettera stessa del n. 1 di tale articolo - norma alla quale tale direttiva non consente di derogare - risulta che tutti i lavoratori beneficino di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane e che tale diritto deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario.

Sempre la ### di ### dell'UE aveva già avuto modo di precisare che l'espressione "ferie annuali retribuite" di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 significa che per la durata delle "ferie annuali", ai sensi di tale direttiva, la retribuzione deve essere

mantenuta; in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (v. sentenza 16.03.2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, ### e a., punto 50; ### e a., cit., punto 58).

Come puntualizzato dall'avvocato generale al par. 90 delle conclusioni: "la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore. Da quanto sopra si evince inoltre che un'indennità determinata a un livello appena sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le sue ferie non soddisfa le prescrizioni del diritto dell'Unione".

Orbene, quando la retribuzione percepita dal lavoratore si compone di diversi elementi, per determinare la retribuzione ordinaria e, di conseguenza, l'importo cui egli ha diritto durante le ferie annuali, è necessario svolgere un'analisi specifica.

Al riguardo (il caso esaminato in concreto ha riguardato la retribuzione di un pilota di linea, membro del personale di volo di una compagnia di trasporto aereo), è stato rimarcato che detta retribuzione si compone di un importo fisso annuo e di supplementi variabili, correlati, nella concreta fattispecie, al tempo trascorso in volo e a quello passato all'esterno della base.

E' stato affermato che, sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore di per sé ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli ### 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. Pertanto, qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro e che viene compensato tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore, (come il tempo trascorso in volo per i piloti di linea), deve essere preso in considerazione ai fini dell'ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali.

Al contrario, gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle

mansioni incombenti sul lavoratore, in ossequio al suo contratto di lavoro (come nel caso esaminato, le spese connesse al tempo che i piloti sono costretti a trascorrere fuori dalla base), non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo da versare durante le ferie annuali.

In tal senso, la ### di ### ha affermato che è compito del giudice nazionale valutare il nesso intrinseco che intercorre tra i vari elementi che compongono la retribuzione complessiva del lavoratore e l'espletamento delle mansioni ad esso affidate, in ossequio al suo contratto di lavoro; e che questa valutazione deve essere svolta in funzione di una media su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo.

Ancora, la medesima ### ha avuto modo di rimarcare - analizzando questa volta la posizione di una dipendente responsabile di cabina aerea in stato di gravidanza e, quindi, temporaneamente assegnata ad un posto a terra - il diritto della stessa, durante l'assegnazione temporanea, non solo al mantenimento dello stipendio base, bensì anche degli elementi della retribuzione o delle integrazioni che si collegano al suo status professionale, riconoscendole il diritto a mantenere le integrazioni collegate alla qualità di superiore gerarchico, alla anzianità e alle qualifiche professionali (v., in questo senso, sentenza 1.07.2010, causa C-471/08, ###).

Inoltre, tanto la direttiva 2003/88, quanto l'accordo europeo prevedono solamente una tutela minima del diritto alla retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori durante le ferie annuali. Pertanto, nessuna disposizione del diritto dell'### osta a che gli ### membri, oppure, se del caso, le parti sociali, si spingano oltre la tutela minima del lavoratore, garantita dalla normativa dell'### prevedendo il mantenimento di tutti gli elementi della retribuzione complessiva che ad essi spettano durante il periodo di lavoro (v., in questo senso, sentenza ### cit., punto 63).

Da qui, il principio di diritto secondo cui un pilota di linea, durante le sue ferie annuali, ha diritto al mantenimento del suo stipendio di base, nonché, da un lato, a tutti gli elementi intrinsecamente connessi all'espletamento delle mansioni che su di esso incombono

in forza del suo contratto di lavoro e che vengono compensati per il tramite di un importo pecuniario incluso nel calcolo della sua retribuzione complessiva; e, dall'altro, a tutti gli elementi collegati allo status personale e professionale del pilota di linea. È, quindi, compito del giudice nazionale valutare se i diversi elementi che compongono la retribuzione complessiva di tale lavoratore rispondano a detti criteri.

Nella materia oggetto d'esame, altra importante sentenza cui fare riferimento, è quella della **###** 22.05.2014, C-539/12.

Si muove qui dal caso di un lavoratore, la cui retribuzione era composta da uno stipendio base e da una provvigione fissata dal datore di lavoro, in base alle vendite realizzate. La questione posta riguardava la legittimità del riconoscimento a tale soggetto, durante le ferie retribuite, del solo stipendio base, senza le provvigioni (che rappresentavano più del 60% di tale stipendio).

Ebbene, la **###** richiamati i medesimi principi di cui alla sentenza del 2011, ha ritenuto che il lavoratore avesse diritto a veder computato, nella retribuzione feriale, anche l'importo delle provvigioni.

La giurisprudenza europea sopra riportata è stata recepita, nell'ordinamento italiano, dalla **###** di Cassazione (si v. Cass. civ., sez. lav., 17.05.2019, n. 13425), in una sentenza le cui motivazioni richiamano gran parte delle argomentazioni proprie delle suddette pronunce sovranazionali.

Se ne riporta il passaggio conclusivo: "A tale riguardo, deve allora osservarsi come sia compito del giudice di merito valutare, in primo luogo, il rapporto di funzionalità (id est: il nesso intrinseco, v. sentenza **###** 15 settembre 2011, **###** e a., C - 155/10, cit., punto 26) che intercorre tra i vari elementi che compongono la retribuzione complessiva del lavoratore e le mansioni ad esso affidate in ossequio al suo contratto di lavoro e, dall'altro, interpretate ed applicate le norme pertinenti del diritto interno conformemente al diritto dell'**###** verificare se la retribuzione corrisposta al lavoratore, durante il periodo minimo di ferie annuali, sia corrispondente a quella fissata, con carattere imperativo ed incondizionato, dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE. 20. Tale verifica non è stata condotta dalla sentenza

impugnata con riferimento all'indennità di navigazione cd. "###", stabilita dal contratto collettivo aziendale, che va, pertanto, cassata con rinvio alla ### di Appello di Palermo".

Si deve, poi, tenere presente che la giurisprudenza di legittimità è giunta a questa decisione dopo aver affermato, per lungo tempo, che, attesa l'inesistenza dell'ordinamento di un principio di onnicomprensività della retribuzione, la competenza a stabilire le componenti della retribuzione feriale, così come di ogni altra voce retributiva, spettasse alla contrattazione collettiva, tramite le nozioni di retribuzione da essa dettate (cfr. in tal senso, ex multis, Cass. civ., sez. lav., 12.11.2018, 28937; Cass. civ., sez. lav., 30.10.2017, n. 25760; Cass. civ., sez. lav., 21.05.2012, n. 7987; civ., sez. lav., 17.10.2001, n. 12683).

Tanto premesso, venendo al caso di specie, appare opportuno partire dal principio di diritto introdotto dalla ### il ###, secondo cui, durante le ferie annuali, il lavoratore ha diritto non solo al mantenimento del suo stipendio di base, ma anche a tutti gli elementi intrinsecamente connessi all'espletamento delle mansioni che su di esso incombono in forza del suo contratto di lavoro - compensati tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della sua retribuzione complessiva - nonché a quelli collegati al suo status personale e professionale.

Si evidenzia, al riguardo, che tali principi non vanno certamente interpretati come impositivi di una meccanica parificazione tra la retribuzione feriale e quella degli altri periodi dell'anno, ma come forma di tutela per il lavoratore, affinché, durante il periodo feriale, egli non riceva una riduzione sproporzionata del trattamento stipendiale, tale da avere un effetto dissuasivo dall'effettiva fruizione delle ferie.

In altri termini, per poter essere inclusa nella base di calcolo della retribuzione feriale, una voce retributiva deve rispondere ai seguenti tre requisiti: 1) deve essere intrinsecamente connessa alla natura delle mansioni svolte dall'interessato compensando uno specifico "disagio" derivante dall'espletamento di dette mansioni ("disagio" nel senso di "dare incomodo"; se ne ha una riprova verificando i termini nei quali si è espressa la ### nelle altre principali lingue: nel testo inglese, si parla di un "inconvenient

aspect", cioè scomodo, disagiato - possibili sinonimi inglesi, "uncomfortable", "uneasy", "awkward" -, nel testo francese, di "désagrément", che significa inconveniente, disagio, fastidio, disturbo), oppure deve essere correlata al peculiare status professionale o personale dell'interessato; 2) deve essere percepita in modo continuativo, o quanto meno non occasionale, dal lavoratore (come si trae in modo esplicito da ### 15.09.2011, la valutazione circa la computabilità o no di un'indennità - quindi, circa l'an, non il quantum - deve essere svolta in funzione di una media su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo). Il che implica che occorre anche considerare il dato della frequenza temporale dell'erogazione retributiva nella busta paga di ciascun lavoratore); 3) deve essere di importo consistente, congruo o comunque apprezzabile, tale che rinunciarvi può avere un effetto dissuasivo delle ferie.

La rilevanza di tale dato trova conferma in ### 22.05.2014, che a sostegno dell'applicabilità di certe provvigioni ha osservato che esse totalizzavano più del 60% dello stipendio ordinario del lavoratore).

Orbene, nella fattispecie concreta in esame, tali condizioni sono tutte soddisfatte.

Invero, le voci retributive richieste dai ricorrenti sono intrinsecamente connesse alla natura delle mansioni da essi espletate e vanno a compensare uno specifico "disagio" derivante dallo svolgimento della loro attività lavorativa; sono percepite in modo continuativo, o quanto meno non occasionale e, infine, - adeguandosi sotto tale profilo alle indicazioni in precisi termini di percentuale del raffronto tra retribuzione giornaliera ordinaria e retribuzione giornaliera nei giorni di ferie provenienti dal giudice di nomofilachia (Cass. n. 17495/2025 del 29.6.2025) - sono di importo sufficientemente consistente.

Segnatamente, su quest'ultimo punto, deve rilevarsi che non possono essere valorizzate argomentazioni basate sull'esistenza nel nostro ordinamento del principio di irrinunciabilità alle ferie annuali, che sarebbe invece assente negli ordinamenti di altri stati membri dell'U.E.

Infatti, come ribadito, più volte, dalla ~~###~~ di giustizia U.E., la norma di cui all'art. 7 n. 1 della direttiva 2003/88 è inderogabile, e il diritto alle ferie annuali retribuite "deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario", espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della ~~###~~ dei ~~###~~ dell'~~###~~ alla quale l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce lo stesso valore giuridico dei ~~###~~ (sentenze dell'8 novembre 2012, H. e T., C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 22; del 29 novembre 2017, K., C-214/16, EU:C:2017:914, punto 33, nonché del 4 ottobre 2018, D., C-12/17, EU:C:2018:799, punto 25).

Cosicché esso deve trovare comunque applicazione e garanzia, anche se, per ipotesi, nel singolo ordinamento nazionale non fosse prevista in maniera esplicita l'irrinunciabilità delle ferie.

Il fatto che nel nostro ordinamento vi sia una previsione siffatta non significa che non si possano verificare in concreto situazioni in cui il lavoratore possa essere indotto a non fruire delle ferie per non subire una decurtazione della retribuzione percepita durante i periodi di lavoro.

Né può avere rilievo dirimente, al riguardo, il fatto che i ricorrenti abbiano regolarmente fruito delle ferie nei periodi considerati, o che - da un punto di vista generale - potrebbero goderne anche in un momento successivo all'anno di riferimento, così da escludere ogni effetto dissuasivo dal prendere le ferie connesso alla percezione di una retribuzione inferiore.

Come condivisibilmente evidenziato da Cass. 23-06-2022, n. 20216 cit., sulla scorta di quanto stabilito dalla sentenza della ~~###~~ 13.1.2022, causa C-514/20 (DS c/ K.) e dalla precedente giurisprudenza dello stesso consesso, "il diritto alle ferie annuali, sancito dall'art. 7 della direttiva 2003/88, ha una duplice finalità, ossia consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione (sentenza del 25 giugno 2020, V. kasatsionen sad na ~~###~~ e I.B. ~~###~~ C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 57 e la giurisprudenza ivi citata). Infatti, è nell'interesse della

protezione effettiva della sua sicurezza e della sua salute che il lavoratore deve normalmente poter beneficiare di un riposo effettivo (v., in tal senso, sentenza del 20 gennaio 2009, S.-H. e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 23).

Se sono queste le esigenze che il riconoscimento del diritto alle ferie retribuite annuali intende salvaguardare, deve allora ritenersi che "ogni azione o omissione di un datore di lavoro, avente un effetto anche solo potenzialmente dissuasivo sulla fruizione di ferie annuali da parte del lavoratore, è incompatibile con tali esigenze (v. sentenza del 6 novembre 2018, K., C-619/16, EU:C:2018:872, punto 49 e la giurisprudenza ivi citata)". "Per questo motivo", - prosegue la sentenza di legittimità sopra richiamata - "è stato ritenuto che l'ottenimento della retribuzione ordinaria durante il periodo di ferie annuali retribuite sia volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente i giorni di ferie cui ha diritto. Orbene, quando la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite previsto all'art. 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 (sentenza del 13 dicembre 2018, H., C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 44 e la giurisprudenza ivi citata). Del pari, la ### ha dichiarato che il lavoratore poteva essere dissuaso dall'esercitare il proprio diritto alle ferie annuali tenuto conto dello svantaggio finanziario, anche se quest'ultimo è differito, cioè si manifesta nel corso del periodo successivo a quello delle ferie annuali (v., in tal senso, sentenza del 22 maggio 2014, L., C-539/12, EU:C:2014:351, punto 21)".

La stessa ### di ### ha costantemente ribadito che la direttiva 2003/88 tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto (sentenze del 20 gennaio 2009 S.-H. , del 15 settembre 2011 W. e a., del 13 dicembre 2018 H.), cosicché deve ritenersi che l'irrinunciabilità del periodo di ferie ed il divieto di monetizzazione del periodo minimo, seppur principi contemplati rispettivamente

della nostra ### e dal diritto sociale europeo, non sono sufficienti - da soli - a garantire la pienezza del diritto se non sono accompagnati da una retribuzione adeguata.

Nella prospettiva presa in considerazione dalla giurisprudenza della ### di ### e dei giudici nazionali di legittimità, ciò che occorre andare ad indagare, allora, è se, per effetto di prassi, comportamenti datoriali e disposizioni contrattuali, ci sia un serio rischio di induzione del lavoratore a non fruire delle ferie annuali retribuite, perché l'ammontare della retribuzione corrispostagli durante le ferie, inferiore rispetto a quella percepita durante i periodi di lavoro effettivo, può avere un effetto potenzialmente dissuasivo.

Il rapporto rilevante è, quindi, quello fra la retribuzione ordinaria e la retribuzione in concreto erogata durante le ferie, il cui ammontare deve essere tale da non disincentivarne l'effettivo godimento.

Quindi, se, da un lato, la retribuzione per ferie non deve necessariamente coincidere con la retribuzione ordinaria, dall'altro, non deve neppure scendere al di sotto di un livello, tale da dissuadere il lavoratore dal fruirne (per non perdere una quota consistente di retribuzione).

Pertanto, il giudizio di comparazione deve necessariamente essere effettuato tra termini omogenei, sulla base di un medesimo arco temporale.

Orbene, raffrontando la retribuzione ordinaria giornaliera, considerando soltanto gli anni richiesti nel ricorso introduttivo del giudizio e la retribuzione in concreto erogata per ogni giorno di ferie, risulta per le parti ricorrenti una riduzione della retribuzione giornaliera nei giorni di ferie pari quantomeno al 10%, ottenuta raffrontando la retribuzione giornaliera percepita e quella erogata ai lavoratori per ogni giorno di ferie secondo l'importo del valore medio giornaliero delle spettanze non ricevute riportato nel corpo del ricorso.

Dunque, nel caso di specie, alla luce della recente sentenza della ### (sentenza 17495/2025 del 29.6.2025) secondo cui già con il solo 6% di retribuzione in meno nei giorni di ferie si realizza il

vietato effetto dissuasivo per il lavoratore a non usufruire del periodo feriale, può certamente ritenersi integrato un effetto dissuasivo per i ricorrenti (sempre, lo si ripete, a livello anche soltanto potenziale e a prescindere dall'effettivo godimento delle stesse).

Le considerazioni finora svolte, in conformità ai principi di rango europeo, così come declinati anche all'interno dell'ordinamento giuridico italiano, consentono di ritenere che le indennità di cui si discorre debbano rientrare nel computo della retribuzione dei ricorrenti, da corrispondere ad essi anche nei periodi di ferie.

Ne consegue, previa declaratoria di nullità delle disposizioni di contrattazione collettiva di comparto, nella parte in cui escludono le indennità in questione dal calcolo della retribuzione spettante per i periodi di ferie, l'accertamento del diritto di ### e ### all'inclusione nella retribuzione dovuta durante le ferie dell'indennità di turno e di quella di terapia intensiva e, per l'effetto, la condanna della ### convenuta, in persona del legale rappresentante p.t., alla corresponsione, per i suddetti titoli, delle conseguenti differenze retributive da essi maturate, nell'arco temporale che va da gennaio 2020 a dicembre 2024.

In ordine alla quantificazione delle somme dovute, si ritiene di poter utilizzare i conteggi formulati dalla difesa dei ricorrenti, in quanto con essi si fa riferimento agli importi contrattualmente dovuti a titolo di indennità giornaliera (€ 4,49 per la indennità di turno ed € 4,13 per la indennità di terapia intensiva) rapportati ai giorni di ferie fruiti, così come emergenti dal "cartellino delle presenze".

Parte resistente va, pertanto, condannata al pagamento, per le causali di cui sopra, dell'importo di: € 1.025,33, in favore di ### e di € 733,18 in favore di ### oltre alla maggiorazione per interessi legali dalla maturazione delle singole componenti del credito sino al soddisfo, applicandosi ai crediti di lavoro richiesti dai pubblici dipendenti il divieto di cumulo tra interessi e rivalutazione monetaria previsto dall'art. 22, comma 36, della legge 23 dicembre 1994, 724 (cfr. Cassazione n. 13624/2020).

Il ricorso va, quindi, in tali termini accolto.

Le spese di lite vanno poste a carico della parte convenuta e liquidate come da dispositivo, tenuto conto delle attività processuali disimpegnate, della serialità della lite e delle variabili processuali (numero delle parti, identità di questioni ed altro).

P.Q.M.

definitivamente pronunciando contrariis reiectis, così provvede: • accoglie il ricorso e, per l'effetto, previo accertamento del diritto dei ricorrenti all'inclusione nella retribuzione dovuta durante le ferie delle indennità di cui in ricorso, condanna l'### ### e ### D'### in persona del legale rappresentante p.t., a corrispondere, a titolo di differenze sulle somme già erogate nel periodo decorrente da gennaio 2020 a dicembre 2024, la somma di € 1.025,33, in favore di ### e quella di € 733,18, in favore di ### oltre interessi legali dalla data di maturazione delle singole componenti del credito sino al soddisfo; • condanna la ### e ### D'### al pagamento delle spese di lite che liquida in € 1107,60 oltre ### CPA e rimborso spese generali come per legge, con attribuzione.