

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**LA CORTE D'APPELLO DI TORINO**

**SEZIONE LAVORO**

Composta da:

Dott. Piero Rocchetti PRESIDENTE

Dott.ssa Patrizia Visaggi CONSIGLIERA

Dott.ssa Silvia Casarino CONSIGLIERA Rel.

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di lavoro iscritta al n. **320/2025** R.G.L. promossa da:

**AZIENDA SANITARIA LOCALE DI ...**, in persona del Direttore Generale pro tempore e legale rappresentante, Dott. ...

rappresentata e difesa, anche disgiuntamente tra loro, dalle Avv.te Francesca Donati e Federica Troiano, elettivamente domiciliata in Vercelli, Corso M. Abbiate n. 21, presso l'Ufficio Legale aziendale, per procura in atti

**APPELLANTE**

**CONTRO**

..., residente a Vercelli, Via Nicolò Zeno n. 7, elettivamente domiciliata in Viterbo, Via Belluno n. 69, presso lo studio dell'Avv. Massimo Pistilli, che la rappresenta e difende per procura in atti

**APPELLATA**

**Oggetto: pubblico impiego – retribuzione durante il periodo di ferie**

**CONCLUSIONI**

**Per l'appellante:** come da ricorso depositato l'11.6.2025

**Per l'appellata:** come da memoria depositata il 29.12.2025

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

**1.** Il Tribunale di Vercelli, con sentenza n. 36/2025 pubblicata il 22.3.2025, in accoglimento del ricorso proposto da ...– dipendente della Azienda Sanitaria Locale di Vercelli con qualifica di collaboratrice professionale sanitaria e mansioni di infermiera – ha condannato la ASL convenuta a pagarle euro 1.467,05 a titolo di differenze retributive non percepite dal 2019 al 2023 nei giorni di

ferie annuali in relazione alle indennità giornaliere presenti nelle buste paga, oltre interessi legali, e a rimborsarle le spese di lite.

Il Tribunale ha ritenuto che la mancata corresponsione, durante i giorni di ferie, delle indennità “di turno”, “di terapia intensiva”, “di servizio notturno” e “di servizio festivo”, fosse in violazione dell’art. 7 della direttiva 2003/88/CE, come interpretato dalla Corte di Giustizia UE e dalla Corte di Cassazione.

Ha considerato, sulla base delle previsioni del CCNL (art. 86 CCNL 2016-2018 e art. 106 CCNL 2019-2021) dette voci stipendiali intrinsecamente collegate alla prestazione resa dalla ricorrente nel periodo per cui è causa, con la conseguenza che esse debbono essere incluse nel calcolo della retribuzione spettante durante le ferie annuali del lavoratore. Ha invece ritenuto infondate le prospettazioni della ASL secondo cui: dette indennità dipenderebbero da scelte organizzative e contingenti e per questo verrebbero corrisposte sulla base dell’effettiva presenza e svolgimento dei turni; tali indennità sono erogate in considerazione della disponibilità dell’attuale “*Fondo premialità e condizioni di lavoro*” ex art. 103 C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021; comunque, l’indennità è già ricompresa nella voce 878 “*quota incent. turnisti h24*”, pari ad euro 60,00 mensili, percepita dalla ricorrente dal 1°.2.2017 in forza di un accordo sindacale siglato tra l’A.S.L. di Vercelli e le R.S.U. e le OO.SS. del Comparto nel dicembre 2016, con la conseguenza che l’accoglimento della domanda attorea comporterebbe la duplicazione dell’indennità.

Secondo il Tribunale la mancata erogazione di dette indennità durante il periodo feriale è potenzialmente dissuasiva rispetto alla fruizione delle ferie, in quanto il giudizio sulla dissuasività dev’essere effettuato in relazione al periodo di fruizione delle ferie e non con riferimento alla prospettiva annuale, con conseguente infondatezza della difesa della ASL convenuta secondo cui le indennità rappresentano meno dell’1% della retribuzione annua.

**2.** Propone appello la ASL ...; resiste l’appellata.

All’udienza del 25.2.2026, all’esito della discussione, la causa è stata decisa come da dispositivo trascritto in calce.

**3.** L’appellante sostiene l’erroneità della sentenza in quanto:

1) non si è pronunciata sulla tardività dei conteggi allegati dalla ricorrente alla nota di trattazione del 13.1.2025: la produzione di nuovi conteggi non era stata autorizzata dal

Tribunale, di talché essi debbono essere considerati tardivi e vanno espunti dal fascicolo; nella motivazione della sentenza impugnata detti conteggi non vengono menzionati né è indicato quali conteggi siano stati utilizzati al fine di desumere l'incidenza delle indennità sulla retribuzione percepita dalla ricorrente durante il periodo di ferie;

2) ha erroneamente interpretato l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e la giurisprudenza della Corte di Giustizia U.E., a fronte della mancata allegazione e prova, da parte della ricorrente, di un'apprezzabile differenza retributiva tra il periodo in cui si fruisce delle ferie e quello di servizio effettivo;

3) i) ha motivato in modo insufficiente e contraddittorio sulla correlazione delle indennità all'esecuzione delle mansioni e allo *status* professionale della lavoratrice, basandosi sulla mera declaratoria di dette indennità nel CCNL, in mancanza di allegazione e prova a questo riguardo da parte della ricorrente, ed omettendo di considerare che proprio il CCNL lega la corresponsione delle indennità all'effettiva presenza in servizio;

ii) con riferimento alle indennità di turno, turno notturno e festivo, ha omesso di considerare che la ASL, in forza dell'accordo integrativo del CCNL del 13.12.2016 n. 57527, corrisponde all'appellata una compensazione ulteriore pari a euro 60 mensili a titolo di "*quota incent. turnisti h24*", anche nelle mensilità in cui la stessa ha usufruito delle ferie (con la conseguenza che il riconoscimento delle indennità di turno, turno notturno e festivo durante il periodo di ferie costituirebbe una duplicazione di tale compensazione), in quanto è la contrattazione collettiva la sede idonea a stabilire la natura e la *ratio* delle indennità, unitamente alle adeguate modalità di erogazione delle stesse e in considerazione della disponibilità del "Fondo", essendo vietato dall'art. 7 comma 5 d. lgs. 165/2001 erogare trattamenti economici ulteriori rispetto a quelli già riconosciuti in sede di contrattazione collettiva;

iii) nella sentenza non vi è traccia della disapplicazione del CCNL;

iv) in relazione alle indennità per l'operatività in particolari Unità Operative/Servizi, ha erroneamente ritenuto che esse siano connesse allo *status* professionale e personale della lavoratrice, e non, invece, come sostenuto dalla ASL, dovute all'organizzazione del datore di lavoro, trattandosi di voci percepite in corrispondenza di periodi di temporanea assegnazione a molteplici strutture e reparti a causa dell'emergenza per

la pandemia Covid 19, e che quindi non possono essere considerate voci di natura continuativa della retribuzione della lavoratrice, a differenza di altre indennità, previste dall'attuale CCNL e da quello precedente, specificatamente connesse alla professionalità dell'infermiere, che sono erogate in modo continuativo all'appellata, anche durante il periodo di ferie;

v) ha trascurato che tali indennità vengono erogate utilizzando le risorse del "Fondo", già esaurito per le annualità per cui è causa;

4) ha motivato in modo insufficiente e contraddittorio in merito all'incidenza delle indennità sulla retribuzione, a fronte della dimostrazione, da parte della ASL, dell'irrisoria incidenza delle indennità per cui è causa sulla retribuzione dell'appellata, sia nella prospettiva annuale che in quella mensile in quanto: i) i valori di riferimento devono essere la media delle indennità percepite in un anno, e la totalità delle competenze nelle dodici mensilità e l'esiguità dell'incidenza della prima voce sulla seconda (meno dell'1%) esclude la potenziale portata dissuasiva della mancata inclusione delle indennità nella retribuzione delle ferie; ii) volendo comparare la media delle indennità pretese per ogni singola annualità con la retribuzione mensile è necessario ridurre la prima voce a 15 giorni in quanto tale è, ai sensi del CCNL, la durata delle ferie fruibili in modo continuativo, e anche in questo caso l'incidenza delle indennità sulla retribuzione media mensile è residuale e non significativa (negli anni 2019-2023 la percentuale di incidenza è al massimo del 5,6%). Inoltre nella sentenza non è precisata la retribuzione utilizzata come parametro di confronto, il quale va effettuato non (come dedotto nel ricorso introduttivo) sulla retribuzione base ma sul totale delle competenze mensili;

5) dopo avere affermato che lo svantaggio finanziario eventualmente subito dalla lavoratrice nei giorni di ferie dev'essere valutato in concreto, ha contraddittoriamente respinto l'istanza della ASL convenuta di ammissione di una CTU contabile;

6) ha erroneamente condannato la ASL convenuta a rimborsare alla ricorrente le spese di lite, mentre, trattandosi di questione di assoluta novità, sussistevano i presupposti ex art. 92 c.p.c. per la compensazione delle spese.

L'appellante chiede, in riforma della sentenza, di rigettare il ricorso – previo espletamento di CTU contabile al fine di quantificare la percentuale di incidenza minima delle indennità sulla retribuzione dell'appellata - e di condannare l'appellata a

restituire la somma pagata in esecuzione della sentenza di primo grado.

**4.** I motivi 1)-5), da trattare congiuntamente per la loro connessione, sono infondati.

**4.1.** Della questione si è occupata la S.C. (v. ordinanze n. 17495/25 e n. 25528/25),

statuendo quanto segue:

“3. Nel solco di una serie di pronunce sul tema (ex aliis, Cass. n. 14089/2024, Cass. n. 20216/2022), questa Corte ha ribadito 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 (cfr. la cit. Cass. n. 14089/2024 che richiama a sua volta Cass. n. 18160/2023 e successive conformi, con rinvio 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 informatori di tale indirizzo giurisprudenziale 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, C385/17, Torsten Hein).

In questo senso, 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 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 di questa Corte, le sentenze della Corte di Giustizia UE hanno efficacia vincolante e diretta nell’ordinamento nazionale, 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. Cass. n. 13425/2019, n. 22577 /2012).

Pertanto, a fronte della rivendicazione di voci non corrisposte nel periodo feriale, è necessario 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).

4. Nella controversia in esame, vengono in discussione la cd. indennità di turno o indennità giornaliera ex art. 86 co. 3 CCNL Comparto Sanità 2016-2018, corrisposta in busta paga nella misura di €. 4,49 per ciascuna giornata di lavoro effettivamente prestato e – da ottobre 2018 – nella misura ridotta di €. 2,07, come si legge in sentenza.

Tale indennità, in quanto voce diretta a compensare – come si legge in sentenza – specifici disagi legati alle mansioni svolte («l'esecuzione della prestazione in turni avvicendati e flessibili costituisce certamente un incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto a rispettare in forza del suo contratto di lavoro e che viene compensato tramite l'importo pecuniario dell'indennità in esame inclusa nel calcolo della retribuzione spettante per ogni giornata di effettiva presenza»), vale a integrare voce da includere nella retribuzione feriale. Ciò è peraltro deducibile anche dalla rubrica dell'articolo 86 del c.c.n.l. sanità che reca “indennità per particolari condizioni di lavoro” e che pertanto non consente l'adozione di un'interpretazione restrittiva come propugnata dalla azienda ricorrente.

Nell'interpretazione delle norme collettive che regolano gli istituti di cui è stata chiesta l'inclusione nella retribuzione feriale è necessario tenere conto della finalità della direttiva, recepita dal legislatore italiano, di assicurare un compenso in misura tale che non possa costituire, per il lavoratore, un deterrente all'esercizio del suo diritto di fruire effettivamente del riposo annuale. Tale effetto deterrente può, infatti, realizzarsi qualora le componenti della retribuzione nei giorni di ferie siano limitate a determinate voci, escludendo alcune indennità di importo variabile (previste dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale) che sono comunque intrinsecamente collegate a compensare specifici disagi derivanti dalle mansioni normalmente esercitate.

La giurisprudenza UE ha, invero, 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.

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); 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); 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); che “occorre dichiarare che, sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore di per sé ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal 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, può quindi ben ritenersi che l’incidenza dell’effetto dissuasivo possa essere apprezzata anche nella specie con riferimento alla percentuale del 6% sul trattamento economico giornaliero, come qui 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 (non 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.

5. In conclusione, in concordanza all’interpretazione conforme alla citata giurisprudenza

dell'Unione europea e di legittimità delle norme collettive che regolano gli istituti di cui è stata chiesta l'inclusione nella retribuzione feriale, il ricorso va respinto, tanto in linea con la finalità della direttiva, recepita dal legislatore italiano, di assicurare nel periodo feriale un compenso che non possa costituire per il lavoratore un deterrente all'esercizio del suo diritto di fruire effettivamente del riposo annuale.”.

**4.2.** Come osservato dalla S.C. con riferimento all'indennità di turno, le indennità per cui è causa sono volte a compensare specifici disagi legati alle mansioni di lavoro, come del resto evincibile dagli articoli dei CCNL temporalmente applicabili: la rubrica dell'art. 86 del CCNL triennio 2016-2018 è intitolata *“Indennità per particolari condizioni di lavoro”* e l'art. 106 del CCNL triennio 2019-2021 (intitolato *“Indennità di turno, di servizio notturno e festivo”*) al 1° comma prevede che: *“L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro”*.

È del resto evidente che lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito di turni, nonché durante la notte e nei giorni festivi, e in particolari reparti come quello di terapia intensiva, è intrinsecamente collegato alle mansioni infermieristiche, caratterizzate dalla necessità di assicurare l'assistenza ai pazienti in modo continuativo e in condizioni o in reparti *“particolarmente disagiati”*, come definiti dall'art. 107 del CCNL 2019-2021 (*“Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi”*), che, al 2° comma, prevede l'indennità per il personale assegnato, tra gli altri, al reparto di terapia intensiva.

Pertanto tutte dette indennità, in quanto volte a compensare specifici disagi intrinsecamente collegati alle mansioni di infermiere, debbono essere incluse nella retribuzione spettante durante i giorni di ferie.

Ciò vale anche per l'indennità di terapia intensiva, poiché, seppure percepita dall'appellata non per l'intero periodo per cui è causa ma unicamente nel periodo in cui ella è stata assegnata a detto reparto (più precisamente nel periodo dell'emergenza Covid), si è trattato comunque di un emolumento volto a compensare il disagio connesso allo svolgimento delle mansioni infermieristiche in detto reparto (peraltro in modo continuativo seppure nel contesto di un periodo più breve rispetto all'intero periodo in esame) e quindi in ogni caso di un emolumento strettamente connesso all'espletamento delle mansioni svolte dall'appellata.

**4.3.** Quanto all'effetto dissuasivo della mancata erogazione di dette indennità durante i giorni di ferie, è infondata la tesi dell'appellante secondo cui si deve avere riguardo all'incidenza della mancata erogazione delle indennità nel periodo di ferie sulla retribuzione annuale, di talché la dissuasività nel caso in esame andrebbe esclusa in quanto tale incidenza sarebbe pari all'irrisoria percentuale dell'1%.

Come osservato dalla S.C. in relazione ad altro contenzioso (relativo agli emolumenti da corrispondere a dipendenti di Trenitalia con mansioni di macchinista durante i giorni di ferie), l'incidenza dell'effetto dissuasivo non può essere apprezzata raffrontando la differenza retributiva mensile con quella annuale *“dal momento che, per il lavoratore dipendente, la possibile induzione economica alla rinuncia al proprio diritto alle ferie deriva dall'incidenza sulla 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”* (v. Cass. 14089/2024); allo stesso modo, con specifico riferimento a questione analoga alla presente, la S.C. ha ritenuto che l'effetto dissuasivo debba essere verificato sul trattamento economico giornaliero (cfr. Cass. 17495/25 cit.).

È altresì infondata la prospettazione dell'appellante secondo cui la verifica della dissuasività andrebbe condotta considerando 15 giorni in quanto il CCNL non consente di fruire più di 15 giorni consecutivi.

L'art. 7 della direttiva 2003/88/CE si riferisce al periodo di quattro settimane all'anno e, pertanto, la garanzia del mantenimento della retribuzione che il lavoratore percepisce in via ordinaria riguarda l'intero periodo di quattro settimane, anche nel caso in cui tali giorni di ferie non vengano fruiti in modo continuativo bensì in più periodi nel corso dell'anno.

L'appellante non contesta il conteggio dell'appellata in relazione all'articolazione dell'orario settimanale; pertanto, per verificare il potenziale effetto dissuasivo della mancata corresponsione delle citate indennità nei giorni di ferie, l'appellata ha correttamente confrontato la retribuzione ordinaria e la retribuzione erogata in concreto nel periodo feriale ed ha predisposto i propri conteggi sulla base di questo confronto (nella memoria di costituzione dell'appellata sono illustrati i calcoli effettuati nella redazione del conteggio allegato al ricorso introduttivo sub doc. 4).

**4.3.1.** Non è fondata la doglianza dell'appellante sulla tardiva produzione dei conteggi (allegati alla memoria del 10.1.2025) da parte della ricorrente senza autorizzazione del

Tribunale: l'incidenza della mancata erogazione delle indennità sulla retribuzione poteva essere ricavata dai documenti prodotti, in particolare dalle buste paga da porre a confronto con le indennità non erogate; pertanto il conteggio della ricorrente ha costituito in realtà un'illustrazione del conteggio già allegato al ricorso introduttivo, e pertanto una mera difesa, a specificazione di un'allegazione già contenuta nel ricorso.

**4.3.2.** È corretto porre a raffronto (come fatto dalla ricorrente in detti conteggi del 10.1.2025, riferiti in via esemplificativa agli anni 2019 e 2022, ma non vi sono ragioni per ritenere che il rapporto percentuale negli altri anni per cui è causa si discosti da quello relativo a dette due annualità) le componenti stabili della retribuzione mensile con la media delle indennità per cui è causa percepite nell'anno (già indicata nel conteggio sub doc. 4 allegato al ricorso, coincidente con quella indicata nel conteggio del 10.1.2025, salvo qualche lieve differenza verosimilmente dovuta ad arrotondamenti) e calcolare così l'incidenza percentuale per mese.

Detto calcolo non va invece effettuato – a differenza di quanto sostenuto dall'appellante – tenendo conto della retribuzione globale di fatto, comprensiva delle incidenze della tredicesima e quattordicesima mensilità, dell'accantonamento per TFR e di altri compensi (accessori o *una tantum*), in quanto, come osservato dalla S.C. nelle pronunce citate, per verificare la dissuasività bisogna avere riguardo alla retribuzione percepita del mese di ferie, che non è comprensiva di detti ulteriori emolumenti.

**4.3.3.** In base a detto conteggio risulta che:

- nel 2019 la retribuzione stabile media era pari ad euro 2.420,47, la media delle indennità nei giorni lavorati ammontava ad euro 294,81, e l'incidenza percentuale era pari al 12,18%;
- nel 2022 la retribuzione stabile media era pari ad euro 2.514,70, la media delle indennità nei giorni lavorati ammontava ad euro 369,45, e l'incidenza percentuale era pari al 14,69%.

La mancata erogazione delle indennità nei periodi di ferie ha dunque una rilevante incidenza percentuale sulla retribuzione mensile, con conseguente effetto dissuasivo rispetto alla fruizione delle ferie.

**4.3.4.** Peraltro, anche utilizzando la retribuzione indicata dall'ASL (v. doc. 14 appellante), l'incidenza percentuale della mancata erogazione delle indennità,

rapportata (anziché ai 15 giorni) alle quattro settimane, è comunque non trascurabile, ammontando:

- nel 2019 al 6,38%, ottenuta rapportando la media dell'indennità spettante per quattro settimane, pari a euro 356,40, alla retribuzione media mensile, pari a euro 5.585,65;
- nel 2020 al 10,45%, ottenuta rapportando la media dell'indennità spettante per quattro settimane, pari a euro 356,40, alla retribuzione media mensile, pari a euro 3.408,82;
- nel 2021 al 7,95%, ottenuta rapportando la media dell'indennità spettante per quattro settimane, pari a euro 277,59, alla retribuzione media mensile, pari a euro 3.491,15;
- nel 2022 al 9,96%, ottenuta rapportando la media dell'indennità spettante per quattro settimane, pari a euro 356,40, alla retribuzione media mensile, pari a euro 3.576,36;
- nel 2023 all'8,69%, ottenuta rapportando la media dell'indennità spettante per quattro settimane, pari a euro 305,28, alla retribuzione media mensile, pari a euro 3.509,95.

Le incidenze percentuali calcolate, in relazione alle quattro settimane, adottando il criterio proposto dalla ASL, pur inferiori a quelle ottenute sulla base del conteggio dell'appellata, sono comunque rilevanti, considerato che la S.C., nella pronuncia n. 17495/2025 già citata, ha ritenuto dissuasiva un'incidenza percentuale del 6%.

**4.3.5.** Non è dunque necessario disporre la CTU contabile richiesta dall'appellante poiché risulta in ogni caso provato (anche adottando i criteri proposti dall'appellante in relazione alle quattro settimane di ferie tutelate dalla direttiva) l'effetto dissuasivo della mancata erogazione delle indennità durante le ferie.

**4.4.** Quanto ai limiti normativi relativi alle Amministrazioni Pubbliche (in particolare il superamento delle somme stanziato dal "Fondo" per le annualità per cui è causa), come osservato dalla S.C. nella pronuncia, richiamata dalla parte appellata, avente ad oggetto una questione analoga relativa ad un lavoratore del comparto degli Enti Locali: *"né, infine, lo sfioramento dei limiti della spesa pubblica 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)"* (Cass. 17443/2025; per il rilievo che il principio

dell'obbligo di copertura finanziaria delle spese vincola esclusivamente il legislatore, statale o regionale, cfr. anche C. Cost. 121/2025).

**4.5.** È poi del tutto evidente che il Tribunale abbia disapplicato le disposizioni del CCNL, essendo ciò implicito – pur in mancanza di un'espressa affermazione sul punto – nell'aver disposto in senso difforme alle previsioni del contratto collettivo che prevedono la corresponsione delle indennità per cui è causa nei periodi di servizio e non per i periodi di ferie.

**4.6.** È infondata la doglianza dell'appellante circa la mancata considerazione, da parte del Tribunale, della corresponsione, in forza dell'accordo integrativo del CCNL del 13.12.2016, di una compensazione ulteriore pari a euro 60 mensili a titolo di "*quota incent. turnisti h24*", anche nelle mensilità in cui l'appellata ha usufruito delle ferie, con la conseguenza che il riconoscimento delle indennità di turno, turno notturno e festivo durante il periodo di ferie costituirebbe una duplicazione di tale compensazione.

Come osservato dal Tribunale, questa indennità è un trattamento ulteriore previsto dalla contrattazione integrativa, che si aggiunge alle altre indennità previste dal CCNL e non si sostituisce ad esse, come del resto dimostrato dalla circostanza che la "*quota incent. turnisti h24*" viene erogata in aggiunta alle indennità previste dal CCNL anche durante i periodi di lavoro, di talché tale trattamento aggiuntivo non ha alcuna incidenza sul mantenimento del trattamento retributivo durante la fruizione delle ferie.

Del resto, la contrattazione collettiva, nell'individuare gli emolumenti spettanti durante i periodi di ferie tutelati dall'art. 7 della direttiva 2003/88/C, deve rispettare le disposizioni imperative sulla materia, tra cui quelle eurounitarie.

Dunque, se è vero – come osservato dalla ASL appellante – che spetta alla contrattazione collettiva stabilire la modalità di erogazione dei vari emolumenti retributivi, tra cui le indennità per cui è causa, ciò non può avvenire in violazione dell'art. 7 della direttiva.

**5.** È infine infondato anche il motivo sub 6), relativo alle spese di lite: la questione, già al momento della proposizione del ricorso di primo grado, non era caratterizzata da "assoluta novità" ex art. 92 c.p.c., in quanto vi erano già pronunce di legittimità che affermavano i principi invocati dalla ricorrente, essendo irrilevante che esse fossero riferite a datori di lavoro privati e non ad enti pubblici trattandosi di principi generali e consolidati.

**6.** L'appello dev'essere pertanto respinto.

Le spese del presente grado seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo in conformità ai parametri vigenti, tenuto conto del valore della causa e dell'attività difensiva svolta, con distrazione in favore del difensore antistatario.

Al rigetto dell'appello consegue *ex lege* (art. 1, commi 17-18, l. 228/2012) la dichiarazione che sussistono i presupposti per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

**P . Q . M .**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge l'appello,

condanna l'appellante a rimborsare all'appellata le spese del presente grado di giudizio, liquidate in € 1923,00 oltre rimborso forfettario IVA e CPA con distrazione in favore del difensore antistatario.

Dichiara tenuto l'appellante al pagamento di un importo pari al contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza del 25.02.2026

**LA CONSIGLIERA Est. IL PRESIDENTE**

Dott.ssa Silvia Casarino Dott. Piero Rocchetti