



ESSE REGISTRAZIONE ESSE BOLL ESSE L. 10/11

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

MOTIVAZIONE
SEMPLIFICATA

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 14648/2009

- Dott. LUIGI MACIOCE - Presidente - Cron. 7496
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Rel. Consigliere - Rep.
- Dott. DANIELA BLASUTTO - Consigliere - Ud. 17/02/2015
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere - PU
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 14648-2009 proposto da:

T S.P.A. C.F. X , in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIA POMPEO MAGNO 23/A, presso lo
studio degli avvocati MATTIA PERSIANI, GIAMPIERO
PROIA che la rappresentano e difendono, giusta delega
in atti;

2015

741

- ricorrente -

contro

DM ;

- intimato -

avverso la sentenza n. 7580/2007 della CORTE
D'APPELLO di ROMA, depositata il 13/06/2008 R.G.N.
9488/2005;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 17/02/2015 dal Consigliere Dott. ENRICA
D'ANTONIO;

udito l'Avvocato PETRASSI MAURO per delega PROIA
GIAMPIERO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per
l'accoglimento del quarto motivo del ricorso.

Quora

R.G 14648/2009

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Roma ha confermato la sentenza del Tribunale di Roma di rigetto dell'opposizione proposta da T avverso il decreto ingiuntivo richiesto ed ottenuto da MD , dipendente dell'azienda come autista, per il pagamento dell'indennità sostitutiva per i giorni di congedo non usufruiti fino al 2000.

La Corte d'appello ha affermato che il lavoratore aveva provato la mancata fruizione dei giorni di congedo indicati nel ricorso per ingiunzione sulla base del tabulato Inail (tabulato presenze) . Ha rilevato che non poteva ritenersi provata l'esistenza dell'uso aziendale, e della sua accettazione da parte dei lavoratori, di riportare i congedi non fruiti entro l'anno di maturazione al successivo e così via, fino a giungere alla liquidazione della indennità per i residui congedi non goduti alla cessazione del rapporto ; che anzi era stata prodotta una richiesta avanzata da numerosi lavoratori alla datrice di lavoro diretta ad ottenere il godimento delle ferie ; che, inoltre, l'ordine di servizio del 30/5/91 prevedeva la fruizione delle ferie entro il 31/12 di ciascun anno ; che dall'accordo aziendale del 6/4/01 si ricava l'esistenza di un notevole contenzioso sul punto della fruizione delle ferie e che, comunque, detto uso non avrebbe comportato l'attribuzione generalizzata di un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva perché tale non poteva considerarsi una prassi in base alla quale i lavoratori non avrebbero potuto fruire delle ferie a loro spettanti senza neppure ricevere la relativa retribuzione.

La Corte territoriale ha poi ritenuto infondata la tesi dell'azienda secondo cui il lavoratore avrebbe incluso nella richiesta un periodo di 4 giornate annue di permesso retribuito previste dall'accordo aziendale del 7/3/69 divenuto illecito a seguito dell'entrata in vigore della legge n 54 del 1977, in quanto, secondo la Corte, la nullità avrebbe potuto riguardare unicamente i permessi giornalieri .

Infine la Corte ha rilevato che la contestazione dei conteggi era del tutto generica ed era infondata l'eccezione di prescrizione stante l'interruzione per effetto della ricognizione di debito contenuta nel tabulato Inail .

Ricorre T con sei motivi ulteriormente illustrati con memoria ex art 378 cpc in cui dà atto dell'avvenuta incorporazione in A . Il lavoratore è rimasto intimato. Il Collegio ha autorizzato la motivazione semplificata .

Motivi della decisione



1) Con il primo motivo di ricorso si deduce la violazione dell'art. 112 c.p.c. (art. 360, n.4 c.p.c.). Si assume che l'impugnata sentenza, a fronte di un "petitum" con il quale era stato chiesto il pagamento esclusivamente dell'indennità "per ferie non godute", aveva riconosciuto al lavoratore il pagamento di un'indennità riferita non già ai giorni di ferie non godute, bensì ai "congedi" non fruiti, finendo con il confondere l'istituto dei congedi con quello delle ferie.

2) Con il secondo motivo viene denunciata omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione (art. 360 a 5 c.p.c) avendo la Corte territoriale affermato il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva per i congedi non goduti senza motivare ed illustrare le ragioni per le quali anche ai congedi diversi dalle ferie, nonostante avessero diversa natura, funzione e disciplina, dovevano essere applicati gli stessi principi e le stesse disposizioni previste in caso di mancato godimento delle ferie.

3) Con il terzo mezzo si deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 2109 c.c., dell'art 22 all A) al RD n 148/1931 e 36 Cost . Rileva che effettivamente in caso di ferie non fruiti spettava l'indennità sostitutiva ma tale principio non era applicabile alle altre tipologie di riposi per i quali non era previsto un diritto inderogabile alla loro fruizione entro l'anno, né una loro monetizzazione entro l'anno successivo .

I tre motivi, congiuntamente esaminati in quanto connessi , sono infondati. La questione è stata già ampiamente esaminata da questa Corte in numerose e recenti sentenze cui questo Collegio intende dare continuità (cfr Cass . n 17689/2014 , 17688/2014, 17687/2014 ed altre ; contra Cass. 2461/2011 ma con riguardo alla mancata puntuale indicazione e prova del numero dei giorni di ferie spettanti da parte del lavoratore).

Come si evince dalla sentenza impugnata il lavoratore aveva chiesto il pagamento dell'indennità sostitutiva per le ferie non usufruite nonché per gli altri permessi a vario titolo dovuti e non goduti , cumulativamente considerati e risultanti dal tabulato presenze dell'Inail, allegato al ricorso per decreto ingiuntivo , sul presupposto dell'insussistenza di una disciplina differenziata tra le ferie e gli altri congedi in quanto per entrambi sussisteva il diritto alla monetizzazione in caso di mancato godimento .

L' A , dopo aver riconosciuto che i congedi concessi al lavoratore erano costituiti oltre che dalle ferie da riposi e permessi aggiuntivi costituenti un

complesso unitario più favorevole per i lavoratori , formula censure alla sentenza impugnata sul rilievo della mancata valutazione della diversa normativa delle ferie da quella dei "riposi" a titolo diverso dalle ferie, senza però indicare l'esistenza a livello aziendale (salvo quanto si dirà nel prosieguo circa l'esistenza di un uso aziendale) di una disciplina differenziata tra ferie e congedi di diversa natura complessivamente ricompresi di fatto nella disciplina unitaria dei congedi . La ricorrente, dunque, sottolinea la diversa fonte istitutiva e regolatrice di tali congedi aggiuntivi ma poi non evidenzia se tale diversa normativa fosse di ostacolo al riconoscimento del diritto dei lavoratori ad una monetizzazione dei vari congedi riconosciuti dalle fonti contrattuali in caso di mancata fruizione . Ne consegue che correttamente la Corte di merito, interpretata la domanda del lavoratore di pagamento dell'indennità sostitutiva riferita ai congedi non goduti, termine da intendersi in senso ampio comprensivo tanto delle ferie che degli altri permessi come risultante dal tabulato Inail , ha considerato unitariamente le ferie e gli altri giorni di permesso senza svolgere alcun'indagine specifica sulla diversa natura dei crediti azionati al fine di scorporare le giornate di permesso e congedo non godute dalle ferie riconoscendo anche per i primi ,pur previsti da specifiche e diverse norme contrattuali, il diritto a percepire l'indennità sostitutiva , in caso di mancata fruizione, al pari delle ferie ordinarie.

4) Con il quarto motivo si deduce la violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 2697 c.c. (art. 360 n. 3 c.p.c.).

Si assume che nel caso "de quo", contrariamente a quanto sostenuto dalla Corte di merito, il lavoratore non aveva fornito la prova della mancata fruizione delle ferie . Ed infatti i cedolini INAIL, ritenuti nella impugnata sentenza idonei a dimostrare la mancata fruizione dei congedi, tale efficacia probatoria non avrebbero perché: a) la loro funzione tipizzata dalla legge, riguarda soltanto l'adempimento degli obblighi antinfortunistici; b) il legislatore non ha previsto affatto che in essi vi debba essere anche l'indicazione delle ferie, dei riposi e dei congedi da fruire; c) essi recano solo la generica ed indistinta indicazione dei giorni di "congedo" ancora spettanti al lavoratore e, dunque, non possono valere a dimostrare il diritto all'indennità per ferie non godute" richiesta, comprendendo tra i "congedi" residui esclusivamente quelli spettanti ad un titolo diverso dalle ferie; d) l'azienda aveva provato documentalmente di aver fatto godere al dipendente, negli anni dal 1994 al 2000 ,mediamente, un numero di giorni di riposo superiore a 25 .

Il motivo è inammissibile in quanto seppur prospettato come violazione di norme di diritto, nella sostanza, finisce con il censurare unicamente la valutazione compiuta dai giudici di merito delle risultanze di causa e sollecita una richiesta di controllo sulla motivazione che si risolverebbe in una inammissibile duplicazione del giudizio di merito (cfr. Cass. n. 6288 del 18/03/2011; Cass. 10657/2010, Cass. 9908/2010, Cass. 27162/2009, Cass. 13157/2009, Cass. 6694/2009, Cass. 18885/2008, Cass. 6064/2008). In effetti la Corte di appello ha ritenuto provato l'assunto del lavoratore sulla scorta dei cedolini INAIL evidenziando che non vi era ragione di ritenere non veritieri i dati numerici in essi indicati proprio in considerazione della non differenziazione tra congedi, permessi e ferie esistente in azienda.

È appena il caso di notare che nel motivo si contesta la efficacia probatoria dei detti cedolini solo in modo generico e, poi, si afferma che il legislatore avrebbe indicato specificamente il loro contenuto nel D.P.R. n. 1124 del 1965, artt. 20 e ss. ed al D.P.R. n. 359 del 1994, art. 2, laddove, invece, in tali norme non è detto alcunché circa il contenuto dei menzionati cedolini.

5) Con il quinto motivo viene lamentata omessa motivazione circa un fatto decisivo per il giudizio (art. 360 n. 5 c.p.c.) laddove l'impugnata sentenza aveva erroneamente escluso l'esistenza dell'uso aziendale di riportare i riposi eventualmente non goduti nella disponibilità dell'anno successivo e di monetizzarli, ove non fruiti nemmeno in seguito, alla cessazione del rapporto. Si censura, altresì, l'ulteriore argomentazione, utilizzata dalle Corti di merito sul punto, secondo cui la prassi invocata dalla società non poteva considerarsi migliorativa rispetto alla disciplina prevista in materia dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Osserva il Collegio che il motivo è inammissibile perché sollecita una diversa valutazione del merito della controversia prospettando una diversa valutazione del materiale probatorio in atti. La Corte di appello - premesso che la sussistenza di un uso aziendale era stata tempestivamente contestata dalla difesa del lavoratore sin dalla memoria di costituzione in primo grado - ha, infatti, analiticamente illustrato le ragioni per le quali non poteva ritenersi dimostrata l'esistenza di detto uso aziendale. In particolare, ha evidenziato che con ordine di servizio del 30/5/91 era prevista la fruizione delle ferie entro il 31/12 di ciascun anno ; che la produzione in giudizio di una richiesta avanzata all'azienda da numerosi

lavoratori diretta ad ottenere il godimento delle ferie escludeva una accettazione di una prassi quale quella indicata dalla ricorrente; che l'uso aziendale era escluso anche dall'esistenza di un notevole contenzioso tra le parti (di cui si dà atto nell'accordo aziendale del 6 aprile 2001), proprio riferito alla fruizione delle ferie.

6) Con il sesto motivo (erroneamente numerato come settimo) viene dedotta la violazione e falsa applicazione della legge n. 54 del 1977 e dell'art. 1 del D.P.R n. 792 del 1985 nonché degli artt. 1418 e 1362 e ss c.c. in relazione agli accordi sindacali del 16 marzo 1963 e del 7 marzo 1969 ed agli accordi interconfederali del 27 luglio 1969 e del 14 novembre 1978 per non avere la Corte di appello considerato che al lavoratore non spettavano: a) le quattro giornate annue di permessi previste dagli accordi del 16 marzo 1963 e del 7 marzo 1969 , sottoscritti durante la vigenza della legge n. 260 del 1949, perché in contrasto con la disciplina inderogabile introdotta dalla legge n. 54 del 1977 per la quale "le solennità civili previste dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 e dalla legge 4 marzo 1958 , n. 132, non determinano riduzione dell'orario di lavoro negli uffici pubblici" ; b) almeno due delle cinque giornate di permessi previsti dagli accordi interconfederali sulla scorta del nuovo regime delle festività (civili e religiose) di cui alla l. n. 54/1977 non avevano alcuna giustificazione a seguito del DPR 792 del 1985 che aveva ripristinato le festività dell'Epifania e del giorno dei SS. Pietro e Paolo per il comune di Roma.

Il motivo è infondato . Anche su tale punto va richiamato quanto già espresso da questa Corte nelle sentenze citate . Deve rilevarsi a riguardo che l' accordo del 1963 prevedeva una riduzione di due ore dell'orario di lavoro per le giornate considerate solennità civili e per le altre giornate semifestive . L'accordo del 1969 stabilì che tali riduzioni di orario nelle giornate semifestive fossero sostituite con la previsione di 4 giornate annue di permesso retribuito.

L'A ritiene nulli detti accordi perchè in contrasto con la sopravvenuta legge n 54 del 1977 , prevedendo la conversione della riduzione di orario, vietata dalla nuova norma, in permessi retribuiti . Ritiene altresì che anche l'accordo interconfederale del 27 luglio 1978 , come l'accordo del 1969, era nullo per contrasto con la L. n 54 del 1977 prevedendo due giornate aggiuntive a compensazione (oltre che delle festività nazionali e religiose) delle solennità civili soppresse violando ,cioè il divieto di consentire riduzioni dell'orario.

Ritiene il Collegio che la "ratio" della L. n. 54 del 1977 era quella di garantire la continuità del servizio impedendo ai lavoratori degli uffici pubblici di entrare dopo o uscire prima dell'orario normale. Ne consegue che la nullità non potrebbe riguardare i permessi giornalieri e che, usufruiti nelle giornate consentite dal datore di lavoro, non pregiudicano la continuità del servizio per l'intero orario giornaliero.

Del pari è infondata l'eccezione secondo cui due delle cinque giornate annue di permesso a compensazione delle festività soppresse erano divenute indebitate stante il ripristino dell'Epifania e della festività di SS Pietro e Paolo in base al dpr n. 792 del 1985 e dunque essendo venuto meno il presupposto obiettivo ed essenziale in base al quale erano previste delle giornate di ferie aggiuntive.

Questa Corte nelle sentenze citate ha affermato che l'entrata in vigore della L. n. 54 del 1977 - la cui "ratio" era quella di garantire la continuità del servizio impedendo ai lavoratori degli uffici pubblici di entrare dopo o uscire prima dell'orario normale - non aveva comportato automaticamente la illegittimità dei riposi sostitutivi delle festività soppresse; che la compensazione di festività soppresse non costituiva, inoltre, causa o, comunque, presupposto essenziale della concessione dei riposi aggiuntivi come dimostrato dal fatto che l'azienda aveva continuato negli anni a computare i congedi in questione ed a riconoscerli ai lavoratori e che questa Corte aveva avuto modo di precisare che "la L. 5 marzo 1977, n. 54, art. 1 (il quale ha disposto, al comma 1, che cessano di essere considerati festivi agli effetti civili i giorni delle cinque festività religiose ivi indicate, e, al comma 2, che cessano di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre) ha un'efficacia abrogativa generale, nel senso della pura e semplice soppressione di dette festività, comprese quelle civili succitate, essendo in contrario irrilevante che di queste la stessa norma abbia conservato (ma, rispettivamente alla prima domenica di giugno e di novembre) la celebrazione; pertanto, la disciplina economico- retributiva dei due giorni predetti è (anch'essa) riservata alla contrattazione collettiva, da interpretare nel rispetto dei canoni ermeneutici dettati dagli artt. 1362 e segg. cod. civ.. (Cass. n. 17724 del 29/08/2011; Cass. n. 7212 del 11/06/1992).

Risulta, pertanto, del tutto infondato l'assunto posto a base del motivo secondo cui l'entrata in vigore della L. n. 54 del 1977 avrebbe comportato automaticamente la nullità dell'accordo aziendale del 7 marzo 1969 così come la reintroduzione di

due delle festività soppresse da parte del D.P.R. n. 792 del 1985 avrebbe fatto venir meno il presupposto del riconoscimento di due (dei cinque) giorni di permesso previsti dagli accordi interconfederali del 27 luglio 1969 e del 14 novembre 1978.

Per le considerazioni che precedono il ricorso deve essere rigettato . Nulla per spese essendo il lavoratore rimasto intimato.

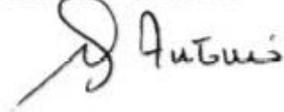
PQM

rigetta il ricorso , nulla per spese .

Roma 17/2/2015

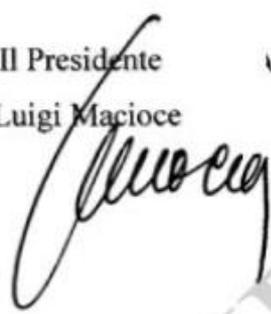
L'estensore

Enrica D'Antonio



Il Presidente

Luigi Macioce



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

Depositato in Carcelleria

14 APR. 2015

oggi,



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA



CASSAZIONE.NET