

Sent. n. 369/2025

N. 71/2025 R.G.



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI MILANO  
SEZIONE LAVORO**

composta dai magistrati

Dott.ssa Silvia Marina Ravazzoni Presidente  
Dott. Roberto Vignati Consigliere  
Dott.ssa Benedetta Pattumelli Consigliere rel.

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado di appello avverso la sentenza del Tribunale di MILANO n. 1579/2024, estensore giudice DOTT.SSA ELEONORA DE CARLO, discussa all'udienza del 7.5.2025 e promossa da:

[REDACTED] **S.R.L.** ([REDACTED]), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] ([REDACTED]) e dell'avv. [REDACTED] ([REDACTED]), elettivamente domiciliato in MILANO [REDACTED] [REDACTED], presso i Difensori

APPELLANTE

**CONTRO**

[REDACTED] ([REDACTED]), con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] ([REDACTED]), dell'avv. [REDACTED] ([REDACTED]) e dell'avv. [REDACTED] ([REDACTED]), elettivamente domiciliato in [REDACTED] MILANO, presso i Difensori

APPELLATI

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

**CONCLUSIONI**

PER LA PARTE APPELLANTE

"Voglia questa ecc.ma Corte d'Appello, previa fissazione dell'udienza di discussione:

nel merito, in riforma della sentenza del Tribunale di Milano n. 1579/2024 del 22.7.2024 e non notificata, respingere tutte le domande avversarie perché



infondate in fatto e in diritto, con conseguente condanna degli appellati a restituire tutto quanto percepito in esecuzione della sentenza di primo grado; in subordine, nell'ipotesi in cui venga confermata la nullità delle clausole contrattuali censurate da controparte, dichiarare altresì la nullità di tutte le clausole relative alle indennità in questione, in ragione della clausola di inscindibilità contenuta negli accordi collettivi, e, per l'effetto, escludere ogni debenza delle relative somme ed accertare la natura indebita di quanto già percepito, oltre alla non incidenza di queste sulla retribuzione feriale e, con compensazione tra quanto indebitamente corrisposto e quanto domandato in ricorso, rigettare le domande avversarie; in via ulteriormente subordinata, limitare la condanna della Società agli importi effettivamente dovuti agli appellati nei limiti della prescrizione quinquennale, con esclusione delle differenze retributive in ipotesi maturate per il periodo precedente al quinquennio anteriore alla data di notifica del ricorso introduttivo e per l'effetto condannare gli appellati stessi a restituire tutto quanto percepito in eccesso esecuzione della sentenza di primo grado".

PER LA PARTE APPELLATA

"Voglia l'Ecc.ma Corte D'Appello di Milano, contrarris reiectis, e previa ogni opportuna declaratoria, 1. respingere l'appello di [REDACTED] Srl contro la sentenza n. 1579/2024 del 22/07/2024 in quanto inammissibile e/o improcedibile e/o infondato, e confermare la predetta sentenza del Tribunale di Milano; 2. Con vittoria di spese e compensi professionali del presente procedimento ex D.M. 55/2014 e successive modificazioni, oltre rimborsi spese forfettarie 15%, cpa 4% e Iva 22%".

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con atto depositato il 21.1.2025, [REDACTED] SRL proponeva impugnazione avverso la sentenza in epigrafe indicata, mediante la quale il TRIBUNALE di MILANO la aveva condannata al pagamento di € 6.732,38 ciascuno in favore di [REDACTED] e di [REDACTED], a titolo di differenze sulle retribuzioni loro erogate per ferie godute nel periodo intercorso dal gennaio 2012 al maggio 2023, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

In particolare, il primo Giudice aveva ritenuto che dovessero essere incluse nel computo della retribuzione feriale le indennità di utilizzazione (c.d. "IUP") parte variabile, di assenza dalla residenza e di lavoro notturno, previste dalla contrattazione collettiva applicata.

Richiamando un precedente di questa Corte, il TRIBUNALE aveva affermato la natura retributiva di tali voci, alla luce della loro erogazione continuativa e della loro correlazione alla natura e tipologia dell'attività prestata dai ricorrenti.



Era stata definita come irrilevante nella sentenza la composizione della IUP da una parte fissa e da una variabile, essendo stata lamentata in giudizio la mancata considerazione di quest'ultima quota nel calcolo della retribuzione erogata durante le ferie.

Quanto all'indennità di assenza dalla residenza, era stata esclusa dalla sentenza l'equivalenza della stessa rispetto a quella di trasferta, essendo questa volta a compensare il disagio correlato a qualsivoglia prestazione lavorativa svolta fuori sede, diversamente dalla prima, correlata alla struttura ordinaria della prestazione lavorativa.

Analoga valutazione era stata compiuta dal primo Giudice con riguardo all'indennità riferita al lavoro notturno, strettamente legato alla tipologia di attività datoriale di trasporto merci su rete ferroviaria, tipicamente utilizzata a tal fine di notte, quando non occupata dai mezzi dedicati al trasporto passeggeri: pertanto, il lavoro notturno era stato considerato quale modalità ordinaria e non occasionale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Era stata disattesa dalla sentenza la domanda, proposta dalla società convenuta in via subordinata, volta a sentire dichiarare la nullità di tutte le clausole relative alle indennità in questione, in ragione della clausola di inscindibilità contenuta negli accordi collettivi, contrastante – ad avviso del TRIBUNALE – con il disposto dell'art. 36 Cost..

Era stata, del pari, respinta l'eccezione di prescrizione, avendo il primo Giudice escluso la decorrenza del relativo termine in costanza di rapporto, a seguito dell'attenuazione del regime di stabilità del rapporto lavorativo, introdotta dalla L. n. 92/2012 e dal d. lgs. n. 23/2015.

In ragione della soccombenza, [REDACTED] era stata condannata alla rifusione delle spese processuali, liquidate in complessivi € 2.000,00, oltre spese generali e accessori di legge, con distrazione in favore dei difensori antistatari.

Con un primo, articolato motivo di gravame la sentenza veniva censurata per avere omesso ogni considerazione con riguardo *“alla storia e alla genesi della IUP nelle sue diverse configurazioni (fissa, variabile, media di impianto) e del suo confluire nel salario di produttività, pacificamente erogato durante le ferie per importi di circa mille euro all'anno”*, con una semplificazione – secondo l'appellante eccessiva – della fattispecie oggetto di causa, valutata limitatamente ai profili attinenti alla natura e non occasionalità delle voci in questione.

A sostegno di tale doglianza, si invocava il parametro giurisprudenziale della mera *“paragonabilità”* tra retribuzione per ferie e retribuzione ordinaria, da valutarsi in relazione al caso concreto secondo un criterio teleologico di *“non dissuasione”*.



Altrettanto ingiustamente era stato trascurato, ad avviso della società, il ruolo della contrattazione collettiva, pur nel rispetto della gerarchia tra le fonti, ed era stata operata una diretta connessione fra la natura del compenso e la sua completa inclusione nella retribuzione feriale, in difetto di alcun appiglio normativo – di rango costituzionale o primario – e giurisprudenziale.

Veniva altresì censurata nell'atto di impugnazione la qualificazione retributiva dell'indennità di assenza dalla residenza, la cui natura indennitaria era considerata dalla società dirimente ai fini della legittima esclusione di tale voce dalla retribuzione feriale.

Parimenti errato sarebbe stato, ad avviso di [REDACTED], il parametro di valutazione dell'effetto dissuasivo, basato dal TRIBUNALE sul raffronto fra tale retribuzione e quella mensile, anziché sul paragone con l'importo complessivo annuale effettivamente percepito, conformemente ad un criterio di omogeneità degli elementi comparati.

Con il secondo motivo, si criticava la decisione impugnata per avere mancato di esaminare aspetti ritenuti, rilevanti dalla giurisprudenza sovranazionale, quali l'avvenuta valutazione delle voci variabili richieste ad opera delle parti sociali nell'individuazione della retribuzione feriale e la paragonabilità della stessa con quella ordinaria, al fine di verificare in concreto il paventato effetto dissuasivo.

In terzo luogo, si rimproverava al TRIBUNALE una errata considerazione della duplice modalità di erogazione della IUP, distinta in quota variabile e quota fissa a seconda della modalità di esecuzione della prestazione (in viaggio o nell'impianto di appartenenza o in sua prossimità).

Nell'ottica del gravame, la IUP fissa – essendo corrisposta dall'ottavo giorno di malattia – doveva ritenersi adeguata alla conservazione di una retribuzione paragonabile a quella ordinaria, in conformità ai principi eurounitari.

Con la quarta censura, [REDACTED] lamentava l'inclusione – ad opera del TRIBUNALE – del compenso per assenza dalla residenza nella retribuzione delle ferie, nonostante la sostanziale natura indennitaria di tale emolumento, conseguentemente esente da tassazione e contribuzione.

La società evidenziava come detta voce fosse stata introdotta, con il CCNL 1990 – 1991, in sostituzione dell'indennità di trasferta, quale ristoro forfettizzato delle micro-spese variabili sostenute dal macchinista chiamato ad operare all'esterno dell'impianto, finalità confermata dalla contrattazione collettiva successiva.

Con il quinto motivo, la società si doleva dell'inclusione dell'indennità di lavoro notturno nella retribuzione della giornata di ferie, operata dalla sentenza senza considerare la saltuarietà delle prestazioni rese di notte dai ricorrenti in primo



grado, desumibile dalla ridotta incidenza di tale voce sul loro stipendio mensile, dagli stessi indicata in una percentuale pari all'8% o 9%.

L'appellante negava altresì che l'indennità in parola fosse volta a compensare disagi tipici e intrinsecamente connessi alla mansione di macchinista, "*ben potendo - ... - qualsiasi lavoratore prestare la propria attività nelle ore notturne*".

Con la sesta critica, si denunciava l'omessa motivazione, ad opera del TRIBUNALE, sulla sussistenza dell'effetto dissuasivo, secondo l'appellante incompatibile con l'<*incidenza annua irrisoria*> delle voci oggetto di causa rispetto alla retribuzione degli appellati.

L'appellante riteneva che il raffronto andasse operato su base non già mensile ma annuale, in coerenza con il periodo di maturazione delle ferie, stabilito normativamente con riferimento all'annualità lavorativa.

L'applicazione di tale criterio evidenziava, secondo il calcolo riportato nell'atto di impugnazione, un'incidenza percentuale dei li importi oggetti di causa sulla retribuzione annua lorda pari allo 0,92% per [REDACTED] e al 2,04% per [REDACTED], secondo [REDACTED] inidonea a determinare alcun effetto dissuasivo rispetto alla fruizione delle ferie.

Veniva altresì contestata dall'appellante la quantificazione delle pretese avversarie, in quanto basata sul divisore mensile 22 (o pari ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese), anziché sul parametro convenzionale pari a 26, stabilito dall'art. 68 punto 6 del CCNL; inoltre, i giorni di ferie registrati relativamente alla posizione di [REDACTED] con il codice 8800 erano 276,5 anziché 295, come invece indicato nel ricorso di primo grado; infine, si sarebbero dovute considerare unicamente le quattro settimane di ferie imposte dalla normativa europea e dalla contrattazione collettiva agli artt. 31, comma 1 CCNL 2012 e 30, comma 1 CCNL 2016, con esclusione dei giorni ulteriori, per quanto residuati dall'anno precedente.

Con il settimo motivo, l'appellante lamentava il rigetto dell'eccezione di nullità complessiva della disciplina contrattuale collettiva delle indennità oggetto di causa, dalla stessa svolta in primo grado, in via subordinata, sulla base delle clausole di inscindibilità contenute nei contratti collettivi applicati, in assenza di alcuna possibile violazione dell'art. 36, Cost., data la limitata finalità di neutralizzare le domande avversarie.

Da ultimo, si censurava il rigetto dell'eccezione di prescrizione quinquennale, deciso dal TRIBUNALE su un'interpretazione della L. 92/2012, ritenuta da [REDACTED] non condivisibile, permanendo la tutela reintegratoria in caso di [REDACTED] amento nullo o intimato per fatti - oggettivi e soggettivi - insussistenti.

Pertanto, l'appellante chiedeva che la Corte d'Appello, in riforma della gravata sentenza, respingesse tutte le domande avanzate dai ricorrenti in primo grado,



anche – in subordine – a seguito di compensazione con quanto percepito per le voci oggetto di causa; in via ulteriormente gradata, [REDACTED] invocava la riduzione dell'eventuale condanna agli importi maturati entro il termine di prescrizione quinquennale, in ogni caso con condanna degli appellati alla restituzione di quanto percepito in eccesso in esecuzione della sentenza di primo grado.

Gli appellati resistevano mediante memoria depositata il 18.4.2025, eccependo preliminarmente l'inammissibilità dell'impugnazione avversaria per violazione dell'art. 434, c.p.c., e chiedendone, in ogni caso, il rigetto nel merito per infondatezza, con vittoria di spese.

All'udienza del 7.5.2025, la causa veniva decisa come da dispositivo in calce trascritto.

---

Va innanzitutto disattesa l'eccezione di parte appellata, relativa alla inammissibilità dell'appello per difformità dell'atto rispetto ai canoni imposti dal novellato art. 434, comma 1 c.p.c. secondo cui ciascun motivo di appello deve indicare, a pena di inammissibilità, in modo chiaro, sintetico e specifico il capo della decisione che viene impugnato, le censure proposte alla ricostruzione dei fatti compiuta dal giudice di primo grado, le violazioni di legge denunciate e la loro rilevanza ai fini della decisione impugnata.

Ogni censura, quindi, deve essere espressamente orientata verso un determinato capo della decisione impugnata, non essendo più necessario, quindi, riprodurre integralmente "le parti del provvedimento" censurate (così com'era richiesto dalla previgente formulazione del requisito n. 1 dell'art. 342 c.p.c.).

Le denunciate violazioni di legge devono però, in ogni caso, essere oggetto di argomentazioni che ne spieghino la "rilevanza", in vista della riforma della decisione appellata.

Tutte le deduzioni in ciascun motivo vanno, inoltre, formulate "in modo chiaro, sintetico e specifico".

La nuova formulazione della citata norma ha, pertanto, valorizzato i principi di chiarezza e sinteticità già ampiamente acquisiti dalla giurisprudenza, la quale – rigettando interpretazioni eccessivamente formalistiche – ha sempre interpretato gli oneri imposti alla parte appellante nel senso che l'atto deve consentire di individuare agevolmente le parti della sentenza impugnata e di circoscrivere quindi l'ambito del giudizio di gravame, con riferimento non solo agli specifici capi della sentenza ma anche ai passaggi argomentativi che li sorreggono.



Ne discende, quindi, che gli articoli 342 e 434 c.p.c. vanno – ancora oggi – interpretati nel senso che *“l’impugnazione deve contenere una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata, e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice. Resta tuttavia escluso, in considerazione della permanente natura di revisio prioris instantiae del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata, che l’atto di appello debba rivestire particolari forme sacramentali e che debba contenere la redazione di un progetto alternativo di decisione da contrapporre a quella di primo grado”* (Cass. Sez. Unite 27199/2017; Cass., 30-5-2018, n. 13535; vedi anche le più recenti Cass., 3/11/2020, n.24262 e Cass., 14/07/2021, n. 20066).

Tenuto conto di tali principi, ritiene questo Collegio che l’appello proposto dal COMUNE contenga tutti gli elementi essenziali previsti dal novellato art. 434 c.p.c.: le parti della sentenza impugnata sono state individuate; i rilievi critici sono stati esposti per ciascuna censura in modo sufficientemente chiaro e preciso, consentendo di circoscrivere in modo non ambiguo l’ambito del giudizio di gravame.

Il gravame, per quanto certamente ammissibile, non può tuttavia trovare accoglimento, per le ragioni di seguito esposte.

Si rileva che, sulle questioni sottoposte al giudizio di questo Collegio, la Corte d’Appello di Milano si è già più volte espressa, in analoghe fattispecie, da ultimo con sentenza n. 946/24 (Pres. VITALI, Rel. ONESTI), con le seguenti motivazioni:

*“quanto ai primi cinque motivi dell’appello principale, il Collegio non trova ragioni di discostarsi dagli ormai numerosi precedenti sul contenzioso seriale attivatosi, fra cui le sentenze nn. 32/2020, 36/2020, 596/2021, 719/2021, 1066/2021, oltre a numerose altre; si tratta di sentenze in cui la Corte si è pronunciata su fattispecie del tutto analoghe, anche con riferimento alla contrattazione collettiva, e con motivi di gravame del tutto sovrapponibili a quelli avanzati nel presente giudizio. Si condivide in particolar modo la pronuncia di questa Corte n. 1470/2021 del 1.12.2021, che qui viene richiamata ex art. 118 Disp. Att. c.p.c.. <<Prima di esaminare in modo analitico i motivi di appello proposti dalla predetta società, osserva il Collegio che la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22401/2020, dando continuità ai principi già espressi con la pronuncia n. 13425 del 17.5.2019, ha esaminato la questione della retribuzione feriale in relazione al quadro normativo e giurisprudenziale europeo, con particolare riferimento alla incidenza su di essa delle voci retributive variabili. Il Collegio, condividendo tale pronuncia, la richiama anche ai sensi dell’art. 118 disp. att. c.p.c.: “il diritto del lavoratore a ferie retribuite trova una disciplina sia nel diritto interno (art. 36 Cost., comma 3: “Il lavoratore ha diritto... a ferie annuali retribuite”; art. 2109 c.c., comma 2: il prestatore di lavoro ha diritto “ad un periodo annuale di ferie*



retribuite"; D. Lgs. n. 66 del 2003, art. 10, *ratione temporis* applicabile: "... il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo... di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane"), sia in quello dell'Unione (art. 7 Direttiva n. 2003/88/CE). Con specifico riferimento alla disciplina Europea, l'art. 7 della citata Direttiva, intitolato "Ferie annuali", stabilisce quanto segue: "1. Gli Stati 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...". Il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite è peraltro espressamente sancito all'art. 31, n. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, cui l'art. 6, n. 1 TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati (sentenze dell'8 novembre 2012, e, C-229/11 e C-230/11, punto 22; del 29 novembre 2017, C214/16, punto 33, nonché del 4 ottobre 2018, , C-12/17, punto 25). L'art. 31 della Carta, intitolato "Condizioni di lavoro giuste ed eque", per quanto qui maggiormente rileva, prevede che: "... 2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e ferie annuali retribuite". Il diritto alle ferie retribuite di almeno quattro settimane, secondo giurisprudenza costante della Corte di Giustizia, deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione (sentenza del 20 luglio 2016, C-341/15, punto 25 e giurisprudenza ivi citata); ad esso non si può derogare e la sua attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla Direttiva 2003/88 (v. sentenza del 12 giugno 2014, Bollacke, C-118/13, punto 15 e giurisprudenza ivi citata). Più specificamente, secondo la Direttiva n. 88 del 2003, il beneficio (*id est*: il diritto) alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo rappresentano due aspetti (*id est*: le due componenti) dell'unico diritto "a ferie annuali retribuite" (sentenze del 20 gennaio 2009, e altri, C-350/06 e C-520/06, punto 60; del 15 settembre 2011, Williams e altri, C-155/10, punto 26; del 13 dicembre 2018, causa To.He, C-385/17, punto 24). Peraltro, dalla formulazione dell'art. 1, paragrafo 1 ("La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime...") e paragrafo 2, lettera a) ("ai periodi minimi di... ferie annuali"), dell'art. 7, paragrafo 1, nonché dell'art. 15 della Direttiva n. 88 del 2003, si ricava, anche, come quest'ultima si limiti a fissare prescrizioni minime di sicurezza e salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, facendo salva la facoltà degli Stati membri di applicare disposizioni nazionali più favorevoli alla tutela dei lavoratori (sentenza cit. 13 dicembre 2018, causa To.He, C-385/17, punto 30 e punto 31). Per ciò che riguarda, in particolare, "l'ottenimento di un pagamento" a titolo di ferie annuali, la Corte di Giustizia, sin dalla sentenza 16 marzo 2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, e altri (punto 50), ha avuto occasione di precisare che l'espressione "ferie annuali retribuite", di cui all'art. 7, n. 1 della Direttiva n. 88 del 2003, intende significare che, per la durata delle ferie annuali, "deve essere mantenuta" la retribuzione; in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (negli stessi sensi, anche



sentenza CGUE 20 gennaio 2009 in C-350/06 e C- 520/06, e altri, punto 58). L'obbligo di monetizzare le ferie è volto a mettere il lavoratore, in occasione della fruizione delle stesse, in una situazione che, a livello retributivo, sia paragonabile ai periodi di lavoro (v. sentenze citate e altri, punto 58, nonché e altri, punto 60). Maggiori e più incisive precisazioni si rinvencono nella pronuncia della Corte di Giustizia 15 settembre 2011, causa C-155/10, Williams e altri (punto 21), dove si afferma che la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore e che una diminuzione della retribuzione idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione. In tale pronuncia, la Corte di Giustizia ha avuto modo di osservare come "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" (v. sentenza Williams e altri cit., punto 23); 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... deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell'ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali" (v. sentenza e altri cit., punto 24); all'opposto, non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo da versare durante le ferie annuali "gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro" (v. ancora sentenza Williams e altri cit., punto 25). Del pari, vanno mantenuti, durante le ferie annuali retribuite, gli elementi della retribuzione "correlati allo status personale e professionale" del lavoratore (v. sentenza Williams e altri cit., punto 28). Il delineato concetto di retribuzione, dovuta durante le ferie annuali, è confermato dalla successiva giurisprudenza della Corte di Giustizia (sentenza 22 maggio 2014, causa C539/12, Z.J.R. Lock, punti 29, 30, 31); in tale pronuncia, quanto agli elementi correlati allo status personale e professionale, si precisa che tali possono essere quelli che si ricollegano alla qualità di superiore gerarchico, all'anzianità, alle qualifiche professionali (sentenza Z.J.R. Lock cit., punto 30). Alla stregua di tale nozione, è stata, per esempio, ritenuta contraria al diritto dell'Unione la non inclusione, nella retribuzione versata (recte nel pagamento da versare) ai lavoratori a titolo di ferie annuali, degli importi supplementari corrisposti ai piloti Airways in ragione delle ore di volo e/o del tempo trascorso fuori della Base (sentenza Williams e altri cit.) ovvero del compenso variabile rappresentato da provvigioni sul fatturato realizzato (sentenza Z.J.R. cit.), così come la previsione, per contratto collettivo, di una riduzione della "indennità per ferie retribuite" derivante da una



*situazione di disoccupazione parziale, nel periodo temporale di riferimento (sentenza To.He cit.). [...] 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 CGUE 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'Unione, 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". Il fondamentale criterio di giudizio desumibile dall'assetto normativo e giurisprudenziale così tracciato appare quello di una omogeneità tendenziale fra la retribuzione delle ferie annuali e quella ordinaria del lavoratore. Tale requisito va valutato, con riferimento al paventato effetto dissuasivo dell'eventuale scostamento, prendendo in considerazione i compensi erogati per "qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni" e "correlati allo status personale e professionale" del lavoratore, con esclusione dei soli elementi "diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie" sostenute in occasione dell'espletamento delle stesse. È quindi necessario esaminare i motivi di appello alla luce dei principi appena enunciati, già costantemente recepiti da questa stessa Corte (v. sentenze n. 32/2020, n. 36/2020, n. 596/21, n. 892/21), effettuando il vaglio rimesso al giudice di merito, secondo la pronuncia di legittimità sopra riportata. Ritiene la Corte che la decisione del primo Giudice sia conforme ai criteri indicati dalla citata giurisprudenza interna e sovranazionale, risultando immune dalle censure di parte appellante. Con specifico riguardo alla voce denominata "IUP", le doglianze di come sintetizzate in narrativa - vanno esaminate congiuntamente poiché intrinsecamente connesse. La società lamenta, in sostanza, l'errata valutazione, ad opera del TRIBUNALE, della disciplina contrattuale collettiva dell'istituto sotto l'aspetto evolutivo. Ad avviso dell'appellante, il primo Giudice avrebbe, inoltre, applicato precedenti giurisprudenziali inconferenti, poiché riferiti ad elementi totalmente esclusi dalla retribuzione feriale. A quest'ultimo riguardo, l'appellante evidenzia come la sia, invece, decurtata solo parzialmente durante la fruizione delle ferie, che non ne risulterebbe - a suo avviso - scoraggiata sul piano economico, secondo una comparazione da operarsi su base annuale e non già mensile, come invece affermato in sentenza. Ritiene il Collegio che tale tesi non sia condivisibile. La quantificazione della quota di indennità riconosciuta durante le ferie ad opera della contrattazione collettiva non può, infatti, in alcun modo escludere la valutazione, in sede giurisdizionale, della sua rispondenza alla sovraordinata normativa interna e sovranazionale. Tale vaglio, da compiersi secondo i criteri sopra illustrati, prevale certamente sulla determinazione operata dalle parti sociali, il cui effetto dissuasivo rispetto alla fruizione delle ferie - se accertato nel caso concreto - ne determina l'illegittimità per contrasto con*



fonti di rango prevalente. In tale ottica risulta infatti decisiva – non già la misura solo parziale della decurtazione – bensì la sua incidenza sulla retribuzione feriale e, di conseguenza, sulla piena libertà di fruizione del periodo di riposo costituzionalmente garantito. Il rapporto rilevante non è, quindi, quello fra la quota di indennità conservata e la quota perduta, bensì 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. Contrariamente a quanto sostenuto dall'appellante, tale raffronto non può limitarsi alla sola prospettiva annuale, ma va calato nel breve periodo, ben potendo valutazioni di carattere immediato rivestire in concreto portata dissuasiva. Sotto entrambi gli aspetti la decisione del TRIBUNALE risulta pienamente condivisibile. Si tratta di quote la cui entità è solo apparentemente contenuta e può apprezzarsi, nella sua effettiva portata, proprio alla luce di una comparazione su base mensile. Si tratta di dati tali da evidenziare, ad avviso della Corte, una indubbia potenzialità dissuasiva della riduzione di stipendio cagionata dal godimento delle ferie, sia nella sua portata complessiva che in quella specificamente riferibile alla IUP variabile, secondo la corretta valutazione operata dal primo Giudice. Questa appare, del resto, del tutto omogenea rispetto a quella compiuta nel precedente di questa Corte n. 32/2020, citato dall'appellante, nel quale analoga potenzialità è stata riconosciuta a riduzioni retributive pari al 13,50% ed al 19%, sempre su base mensile. Non appare, quindi, pertinente il raffronto di tali percentuali con le incidenze calcolate su base annuale, compiuto da a pag. 24 [nella presente causa a pag. 30-32 NDR] dell'atto di impugnazione. Anche le censure svolte dalla società con riguardo all'indennità di assenza dalla residenza vanno, ad avviso del Collegio, disattese, trattandosi di componente retributiva certamente rientrante nel concetto di retribuzione, delineato dalla giurisprudenza sopra riportata. Essa appare, infatti, volta a compensare – non già una modalità temporanea o un esborso occasionale – bensì un disagio intrinsecamente connesso alla prestazione lavorativa tipica del personale mobile, determinato dalla mancanza di un luogo fisso di lavoro e dalla costante lontananza dalla propria sede. Giova, infatti, rammentare come l'art. 77 c. 2 CCNL riconosca detta voce al "personale mobile", in ragione dell'assenza dalla residenza di lavoro, in proporzione alla relativa durata, determinandola secondo "misure orarie" specificamente indicate. Né rilevano, in senso contrario, l'omologazione del relativo regime fiscale a quello del trattamento di trasferta e l'esclusione dell'elemento in esame dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto, stabilite dai punti nn. 3 e 4 del citato art. 77 co. 2, in quanto inidonee ad incidere sulla funzione sostanziale dell'emolumento e, in particolare, sulla sua diretta correlazione ad un disagio intrinseco alla mansione. Tale è, del resto, il criterio da utilizzare, secondo la giurisprudenza sopra richiamata, nell'individuazione della retribuzione rilevante ai fini per cui è causa. >> La sentenza di questa Corte n. 1470/2021, sopra riportata, ha trovato conferma da parte della Corte di Cassazione con la recente pronuncia n. 13972 del 20.5.2024 che,



unitamente ad altre – n. 13932/2024, n. 14098/2024, n. 19991/2024- ha complessivamente confermato l'orientamento qui condiviso. La Corte di Cassazione si è così pronunciata: <<10.1. Occorre premettere che la nozione di retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie è fortemente influenzata dalla interpretazione data dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea la quale, sin dalla sentenza del 2006, ha precisato che con l'espressione <<ferie annuali retribuite>> contenuta nell'art. 7, nr. 1, della direttiva nr. 88 del 2003 si vuole fare riferimento al fatto che, per la durata delle ferie annuali, <<deve essere mantenuta>> la retribuzione con ciò intendendosi che il lavoratore deve percepire in tale periodo di riposo la retribuzione ordinaria (nello stesso senso CGUE 20 gennaio 2009 in C.350/06 e C-520/06, e altri). Ciò che si è inteso assicurare è una situazione equiparabile a quella ordinaria del lavoratore in atto nei periodi di lavoro sul rilievo che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, il che sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione (cfr. C.G.U.E. e altri, C-155/10 del 13 dicembre 2018 ed anche la causa To.He. del 13/12/2018, C-385/17). Qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti volto ad indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è infatti 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 C.G.U.E. del 13/01/2022 nella causa C-514/20). 10.2. Di tali principi si è fatta interprete questa Corte che in più occasioni ha ribadito che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE (con la quale sono state codificate, per motivi di chiarezza, le prescrizioni minime concernenti anche le ferie contenute nella direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, cfr. considerando 1 della direttiva 2003/88/CE, e recepita anch'essa con il d.lgs. n. 66 del 2003), 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 (cfr. Cass. 17/05/2019 n. 13425). 10.3. Anche con riguardo al compenso da erogare in ragione del mancato godimento delle ferie, pur nella diversa prospettiva cui l'indennità sostitutiva assolve, si è ritenuto che la retribuzione da utilizzare come parametro debba comprendere 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 (cfr. Cass, 30/11/2021 n. 37589). 10.4. Proprio in applicazione della nozione c.d. "europea" di retribuzione, nell'ambito del personale navigante dipendente di compagnia aerea, poi, si è chiarito che nel calcolo del compenso dovuto al lavoratore nel periodo minimo di ferie annuali di quattro settimane si deve tenere conto degli importi erogati a titolo di indennità di volo integrativa e a tal fine si è ritenuta la nullità della disposizione collettiva (l'art. 10 del c.c.n.l. Trasporto Aereo – sezione personale navigante tecnico) nella parte in cui la esclude per tale periodo minimo di ferie evidenziandosi il contrasto con



*l'art. 4 del d.lgs. n. 185 del 2005 (decreto di attuazione della direttiva 2000/79/CE relativa all'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile) interpretando tale disposizione proprio alla luce del diritto europeo che impone di riconoscere al lavoratore navigante in ferie una retribuzione corrispondente alla nozione europea di remunerazione delle ferie, in misura tale da garantire al lavoratore medesimo condizioni economiche paragonabili a quelle di cui gode quando esercita l'attività lavorativa (cfr. Cass. 23/06/2022 n. 20216). 10.5. È opportuno poi rammentare, come già ritenuto nella sentenza da ultimo citata, "che le sentenze della Corte di Giustizia dell'UE hanno, infatti, efficacia vincolante, diretta e prevalente, sull'ordinamento nazionale" sicché non può prescindere dall'interpretazione data dalla Corte Europea che, quale interprete qualificata del diritto dell'unione, indica il significato ed i limiti di applicazione delle norme. Le sue sentenze, pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione UE, hanno perciò "valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito della Comunità" (cfr. Cass. n. 13425 del 2019 ed ivi la richiamata Cass. n. 22577 del 2012). 10.6. Nell'applicare il diritto interno il giudice nazionale è tenuto ad una interpretazione per quanto possibile conforme alle finalità perseguite dal diritto dell'Unione nell'intento di conseguire il risultato prefissato dalla disciplina Eurounitaria conformandosi all'art. 288, comma 3, TFUE. L'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale attiene infatti al sistema del Trattato FUE, in quanto permette ai giudici nazionali di assicurare, nell'ambito delle rispettive competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolvono le controversie ad essi sottoposte (cfr. CGUE 13/11/1990 causa C106/89 Marleasing p. 8, CGUE 14/07/1994 causa C-91/92 p. 26, CGUE 10/04/1984 causa C-14/83 von Colson p. 26, CGUE 28/06/2012 causa p. 51, tutte citate da Cass. n. 22577 del 2012 alla cui più estesa motivazione si rinvia), obbligo che viene meno solo quando la norma interna appaia assolutamente incompatibile con quella Eurounitaria, ma non è questo il caso. 10.7. A questi principi si è attenuta la Corte di merito che, come ricordato, ha proceduto, correttamente, ad una verifica ex ante della potenzialità dissuasiva dell'eliminazione di voci economiche dalla retribuzione erogata durante le ferie al godimento delle stesse senza trascurare di considerare la pertinenza di tali compensi rispetto alle mansioni proprie della qualifica rivestita. 10.8. Rileva allora il Collegio che nell'ambito in particolare del primo motivo la ricorrente asserisce che "la sentenza impugnata (come molte altre) muove dall'erronea percezione che la IUP variabile di cui al comma 4 dell'art. 31 CA 2012 e 2016 (la cui incidenza viene rivendicata in causa) sia l'intero, il tutto, il compenso che percepisce il macchinista quando fa il suo lavoro, mentre la IUP giornaliera in misura fissa di cui al punto 5 sia solo una parte, un minus per quando il macchinista non lavora". 10.9. Sennonché, tale specifica affermazione così attribuita alla Corte distrettuale e nel contempo censurata dalla ricorrente neppure si riscontra nel testo*



*dell'impugnata sentenza, la quale, con precipuo riferimento all'indennità di utilizzazione professionale (in sigla IUP), ha svolto tutt'altro genere di considerazioni, legate essenzialmente all'incidenza di tale indennità "sulla retribuzione feriale e, di conseguenza, sulla piena libertà di fruizione del periodo di riposo costituzionalmente garantito"; indagine, questa, che la stessa Corte ha operato accertando le decurtazioni subite a riguardo da entrambi i lavoratori all'epoca appellati (cfr. in extenso facciate 8-10 della sua decisione). 10.10. E tale accertamento è in linea con le indicazioni provenienti dalla Corte di Lussemburgo ed in sintonia con la finalità della direttiva, recepita dal legislatore italiano, che è innanzi tutto quella di assicurare un compenso che non possa costituire per il lavoratore un deterrente all'esercizio del suo diritto di fruire effettivamente del riposo annuale. 10.11. Inoltre, con riguardo specificatamente alla idoneità della mancata erogazione di tali compensi ad integrare una diminuzione della retribuzione idonea a dissuadere il lavoratore dal godere delle ferie, ritiene il Collegio che la sua valutazione in concreto appartiene al giudice di merito che nella specie ha plausibilmente dato conto delle ragioni per le quali l'ha ravvisata. 10.12. Del resto, è la stessa ricorrente ad ammettere che la IUP è comunque riconosciuta "per attività svolte tipiche del macchinista", ossia, in relazione alla qualifica rivestita da entrambi i lavoratori attuali controricorrenti. 11. Quanto all'indennità di assenza dalla residenza, come premesso in narrativa, la Corte di merito ne ha motivatamente ritenuto la natura "di componente retributiva certamente rientrante nel concetto di retribuzione, delineato dalla giurisprudenza" in precedenza richiamata (cfr. in extenso facciate 10-11 della sua sentenza). 11.1. A fronte di tale argomentata qualificazione di detta indennità, la ricorrente assume essenzialmente che essa "costituisce un ristoro forfettizzato delle micro-spese variabili (considerato anche l'importo esiguo) che il macchinista deve sopportare quando si trova fuori dall'impianto", sicché si tratterebbe di emolumento che avrebbe "natura realmente indennitaria" oppure "natura e funzione risarcitoria". 11.2. Tale tesi, però, è sostenuta in termini essenzialmente assertivi, assumendosi la "pacifica natura giuridica" appunto "indennitaria" della voce in questione, e senza specificare da quali precisi indici letterali della precipua previsione collettiva cui si è riferita la Corte di merito, ossia, l'art. 77, comma 2, dei CCNL Mobilità, Area Attività Ferroviaria, del 20.7.2012 e del 16.12.2016, si dovrebbe trarre "il valore ristorativo del compenso (rimborso forfettizzato di micro-spese, es. bottiglia di acqua) che coerentemente scatta solo dopo 3 ore di lontananza". Del resto, è la stessa ricorrente a far presente che il compenso per assenza dalla residenza è erogato solo per "... servizi che comportano complessivamente, per ciascuna giornata di turno, un'assenza di durata non inferiore a 3 ore ...", e non già a titolo di rimborso magari forfettizzato. 11.3. La ricorrente insiste, poi, sull'assunto che l'indennità in questione non rientrerebbe nell'imponibile fiscale, ma correttamente la Corte territoriale ha ritenuto non rilevante tale profilo. La nozione di retribuzione ai fini fiscali e previdenziali non è, infatti, dirimente per accertare l'effettiva natura retributiva di un determinato emolumento al diverso scopo di stabilire se rientri nella retribuzione dovuta nel periodo*



feriale. Condivisibilmente, perciò, la stessa Corte a riguardo ha evidenziato la funzione sostanziale dello stesso emolumento, in "diretta correlazione ad un disagio intrinseco alla mansione". 12. Le considerazioni innanzi richiamate, espressive dell'indirizzo di questa Corte in subiecta materia, valgono a respingere anche il terzo, il quarto, il quinto, il sesto ed il settimo motivo di ricorso. 13. Più nello specifico, con riferimento al terzo motivo ed al quinto motivo, la Corte d'appello non ha certamente fatto un'applicazione in via generale ed astratta dei principi espressi dalla CGUE nella materia che ci occupa, ma, avuto riguardo all'orientamento delineato nelle due decisioni di questa Corte Suprema che ha richiamato, a loro volta basate su estesa considerazione della specifica giurisprudenza di detta Corte UE (cfr. facciate 5-8 della sua sentenza), e tenendo conto di conformazione, natura ed incidenza delle indennità in questione secondo la contrattazione collettiva di settore e aziendale, ha concluso che dette indennità dovessero essere incluse (integralmente, nel caso della ) nella retribuzione dovuta nel periodo feriale. E si è già chiarito, del resto, che precipue disposizioni collettive, ove risultanti in contrasto con la nozione "europea" di retribuzione come recepita nel nostro ordinamento, possano essere giudicate nulle. 14. Contrariamente, poi, a quanto sostenuto nel quarto motivo, la Corte di merito non ha operato un'erronea lettura di Cass. n. 22401/2020 e n. 13425/2019, che ha richiamato nella propria motivazione. Come già rilevato in precedenza, infatti, ai medesimi principi di diritto già enunciati in quelle decisioni di legittimità è stata poi data continuità da questa Corte anche nel campo della mobilità/settore attività ferroviarie, che qui viene in considerazione. Né assume rilievo il dato che "i casi concreti decisi dalla CGE riguardano situazioni di fatto e compensi strutturalmente differenti rispetto a quelli qui in esame". Come evidenziato nelle recenti sent. n. 18160/2023, n. 19663/2023, n. 19711/2023, n. 19716/2023, citate all'inizio di questa motivazione, la valutazione del caso concreto, vale a dire la verifica se alcune indennità aggiuntive legate al concreto svolgimento di una determinata mansione, possano o meno essere escluse dal computo della retribuzione da erogare nei giorni per le ferie annuali, è attività riservata comunque al giudice nazionale e non ha quello europeo che vi ha provveduto applicando le direttive provenienti dalla Corte del Lussemburgo. 15. Inoltre, per quanto già osservato, la decisione gravata non ha sicuramente "elevato di fatto a fonte normativa generale ed astratta le sentenza della CGE rese su un caso concreto", come invece sostenuto nel sesto e nel settimo motivo di ricorso.>> Così precisati i termini della questione nella giurisprudenza, anche di legittimità, ormai consolidata, va considerato che anche nella fattispecie qui in discussione, esaminando le buste paga degli appellati, risulta che essi hanno goduto di periodi di ferie "spalmati" nel corso dell'anno, ravvisandosi generalmente periodi di ferie non superiori a 2 o 3 giorni al mese; ciò non comporta l'esclusione dell'effetto dissuasivo (l'effetto disincentivante di cui alla giurisprudenza europea comporta un giudizio ex ante e oggettivamente riscontrabile, che non deve essere influenzato da fattori soggettivi o circostanziali, come la "diluizione" delle ferie nell'anno di competenza). Tale situazione comporta soltanto che non



*sia macroscopicamente apprezzabile la diminuzione patrimoniale correlata all'esercizio del diritto alle ferie. Come ha correttamente ritenuto questa Corte nella sentenza n. 1470/2021 sopra richiamata, non è appropriata la dimensione annuale del confronto fra retribuzione complessiva e differenza richiesta per ferie nel medesimo anno (non fosse altro perché il risultato del raffronto dipende dalla misura delle ferie di cui il lavoratore ha goduto) ma piuttosto il rapporto che intercorre fra la retribuzione complessiva e la parte di essa non computata nella retribuzione per ferie (criterio assunto nella sentenza CGUE Z.J.R. Lock contro , al punto 22); adottando tale parametro (e considerando le retribuzioni annue indicate dalle pagine 30,31 e 32 dell'atto di appello) ci si rende conto, ad esempio, che per si va da una percentuale del 22,24% nel 2020 ad una percentuale del 16,06 nel 2014; per l'appellato si va da una percentuale del 45,10% del 2018 ad una percentuale del 25,93% del 2010 e così via, senza che si trovino percentuali inferiori al 15%. Anche se tali percentuali comprendono non soltanto IUP e indennità per assenza dalla residenza, ma anche le altre indennità nonché le retribuzioni per lavoro notturno, festivo e domenicale, oggetto dell'appello incidentale, è agevole rendersi conto che il pericolo di dissuasione dal godimento delle ferie, nel senso inteso dalla giurisprudenza attuale, è sicuramente sussistente. A tale considerazione deve aggiungersi che, pacifico essendo che la è un istituto retributivo che compensa specifici incomodi connessi alle mansioni prestate dai macchinisti e in generale dal personale mobile ferroviario, non si giustifica, in base ai principi sopra evidenziati, l'inclusione nella retribuzione feriale solo della quota che compensa l'attività prestata dal lavoratore presso l'impianto (manovra, riserva, traghettamento) ed invece l'esclusione della quota (di fatto ben superiore alla prima) che compensa più propriamente l'attività tipica del macchinista, ovvero la conduzione del treno. Il fatto che nelle giornate di ferie venga corrisposta la quota fissa, come se il lavoratore fosse a disposizione in impianto e non alla guida del treno, rivela proprio che la retribuzione feriale non è calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore, anzi è calcolata in modo tale da escludere a priori tale coincidenza. Anche le censure relative alla quantificazione delle differenze retributive vanno respinte. Nello specifico, l'appellante sostiene che, al fine di ottenere un importo medio giornaliero delle competenze accessorie in questione, il totale delle indennità percepite mensilmente dovrebbe essere diviso, come previsto dall'art. 68 punto 6 CCNL "convenzionalmente per 26" anziché per il numero dei giorni effettivi di servizio, come da conteggi degli appellati. L'assunto non è condivisibile. L'art. 68 punto 6 del CCNL prevede espressamente: "6. Retribuzione giornaliera e oraria La retribuzione giornaliera e oraria si ottiene dividendo rispettivamente per 26 e per 160 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1, ed alla lettera d) del punto 1.2 del presente articolo". A sua volta, il punto 1.1 del medesimo articolo stabilisce che "1. Elementi della retribuzione 1.1. Sono elementi della retribuzione: a) minimo contrattuale, di cui al punto 3 del presente articolo; b) aumenti periodici di anzianità; c) assegni "ad personam" pensionabili, di cui al punto 4 del*



presente articolo". La richiamata lettera d) del punto 1.2 prevede: "1.2. Sono elementi ulteriori della retribuzione: (...) d) salario professionale". Il divisore 26, invocato dall'appellante, si applica solo a fini convenzionali ed alle competenze fisse, mentre per le competenze variabili- quali quelle oggetto di causa- che sono legate alle effettive presenze in servizio, il divisore convenzionale non è utilizzabile, dovendosi invece preferire un divisore basato sulle presenze reali, al fine di individuare una retribuzione media basata sul periodo di lavoro effettivo, come richiesto dalla giurisprudenza GCUE (v. sentenza, punto 37). Deve essere esaminato a questo punto il quarto motivo dell'appello incidentale, poiché anch'esso è relativo alla questione del divisore. Si ritengono corretti i rilievi degli appellanti incidentali, che tuttavia importano solo una modifica della motivazione della sentenza definitiva n. 2400/2022. Infatti, il Tribunale ha citato precedenti dello stesso ufficio che respingevano la tesi dell'applicazione del divisore 26, e il conteggio prodotto dai ricorrenti, coerentemente con le loro allegazioni, non faceva applicazione di tale divisore; quindi si tratta di un errore materiale che deve soltanto essere corretto nel senso di ritenere che il Tribunale abbia inteso applicare un divisore basato sulle presenze effettive e non su quello convenzionale previsto dal CCNL; tanto è vero, che ha proposto una specifica censura sul punto, come sopra visto. Tuttavia, una volta escluso il divisore convenzionale 26, l'ulteriore opzione prospettata dagli appellanti incidentali è fra l'applicazione del divisore 22 (basato su cinque giorni lavorativi a settimana) oppure dei giorni di effettiva presenza in servizio, come appunto sostenuto dai lavoratori. In mancanza di rilievi da parte dell'appellante principale (che non ha svolto deduzioni in via subordinata sull'argomento) si ritiene che il conteggio basato sulle presenze effettive anno per anno, sostanzialmente accolto dal Tribunale, non possa che essere confermato. Circa l'eccezione sulla limitazione a 20 giorni di ferie della garanzia "europea" sulla scorta della pronuncia di Cassazione n. 20216/2022, il Collegio osserva che tale eccezione non è stata sollevata in primo grado e quindi è inammissibile per tardività, oltre che formulata in modo assolutamente generico perché non specifica, anno per anno e tenendo conto dell'eventuale "trascinamento" di ferie non godute, le ferie spettanti e quelle godute dai lavoratori appellati, indicando specificamente i giorni da escludere dal conteggio. Il sesto motivo di appello, relativo alla clausola di inscindibilità, non è fondato. Parte appellante sostiene l'applicabilità della clausola di inscindibilità, atteso che nel Contratto Collettivo Nazionale della Mobilità è presente una clausola secondo cui "le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate inscindibili ed esigibili". Tale clausola, secondo, porta alla conseguenza che l'eventuale nullità delle clausole collettive censurate porterebbe alla nullità di tutte le altre norme che disciplinano le indennità invocate. Tale argomentazione non può essere condivisa, in quanto non idonea a scalfire i principi di diritto sopra richiamati, giacché l'effetto non sarebbe idoneo a pregiudicare i lavoratori, atteso che quanto loro già corrisposto e in ipotesi indebitamente percepito (si pensi alla IUP) comporterebbe unicamente che, rispetto al presente accertamento, le



somme sarebbero dovute non più detraendo quanto già corrisposto nel corso del rapporto (in quanto la parte ricorrente ha correttamente richiesto la differenza tra quanto dovuto e quanto frutto dell'accoglimento delle domande di cui al presente giudizio) ma nella loro integralità. Inoltre, non sono stati offerti elementi dalla parte convenuta sul fatto che effettivamente l'accertamento della nullità della clausola sia idoneo a travolgere l'intero accordo intervenuto tra le parti sociali. Rimane da considerare il settimo motivo di appello, relativo alla prescrizione. Anche questo è infondato, come ritenuto da Cass. 13972/2024, sopra già richiamata, che così si è pronunciata: "32. Questa Corte ha affermato, in ordine alla questione della decorrenza della prescrizione dei crediti maturati nel corso del rapporto di lavoro, che, per effetto delle modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 e poi dal d.lgs. n. 23/2015, nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato è venuto meno uno dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata; conseguentemente, per tutti quei diritti che, come nella specie, non sono prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4, e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro (Cass. n. 26246/2022). 33. Il Collegio intende dare continuità ai principi espressi con la sentenza n. 26246/2022, confermati in numerosi provvedimenti successivi (v., tra le molte, Cass. n. 4321/2023, n. 4186/2023, n. 29831/2022, n. 30957/2022, n. 30958/2022). 34. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del d. lgs n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è più, di regola, assistito da un regime di stabilità reale, sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4, e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro. 35. Il principio è stato affermato a seguito della ricostruzione del quadro normativo sviluppatosi con l'entrata in vigore della legge n. 92/2012 e del d. lgs n. 23/2015 e del rilievo che, in ragione delle predette riforme, l'individuazione del regime di stabilità sopravviene solo a seguito di una qualificazione definitiva del rapporto per attribuzione del giudice, e, quindi, solo all'esito di un accertamento in giudizio, ex post. 36. Invero, la varietà delle ipotesi di tutela contemplate nel rinnovato art. 18 legge n. 300/1970 e la concreta possibilità che le stesse non necessariamente garantiscano il ripristino del rapporto di lavoro in caso di illegittimo recesso, evidenzia come il regime di stabilità del rapporto, in precedenza assicurato, sia venuto meno nella sua integralità; a tale evidente rinnovata situazione deve quindi conseguire che la prescrizione dei crediti del lavoratore decorre, in assenza di un regime di stabilità reale, dalla cessazione del rapporto di lavoro e rimane sospesa in costanza dello stesso". Si tratta ormai di un principio di diritto costituente la regola iuris enunciata dalla Corte di Cassazione nell'esercizio della propria funzione nomofilattica, corrispondente, peraltro, all'orientamento già del tutto prevalente in



*questa Corte di Appello, per cui non si ravvisano ragioni per discostarsene. I lavoratori hanno interrotto il corso della prescrizione con pec del 22.2.2021 e il rapporto è ancora in corso, tranne che per il ricorrente, cessato dal servizio il 31.8.2019: per tale lavoratore, tuttavia, gli anni 2006, 2007 e 2008 non sono considerati nei conteggi prodotti dal medesimo, per cui non vi è ragione di pronunciarsi sul punto. (...) Le indennità notturne rientrano a pieno titolo fra quelle da includere nella base di calcolo per le ferie secondo la giurisprudenza della CGUE. Infatti, i macchinisti e capitreno per definizione contrattuale prestano servizio "su turni non cadenzati nelle 24 ore", (punto 1.6 art. 22 CCNL 2003, art. 28 CCNL 2012, art. 27 CCNL 2016); ciò significa che il lavoro può iniziare e terminare in qualsiasi orario delle 24 ore. Il lavoro notturno è obbligatorio ed è intrinsecamente collegato all'esecuzione delle loro mansioni; è prestato regolarmente anche se con incidenza variabile, dovuta alla configurazione dei turni e alla tipologia del servizio prestato (media lunga percorrenza, trasporto locale, servizio merci). Lo stesso dicasi per l'indennità per lavoro domenicale, che è obbligatorio e viene svolto regolarmente dai macchinisti e ciò è verificabile dalle buste paga in cui si riscontra con regolarità la presenza dell'indennità domenicale. Essa è intrinsecamente collegata allo svolgimento del loro lavoro che, come già detto, avviene in tutti i giorni della settimana, in base al servizio dei treni che non ha mai periodi di sospensione e, come noto, è attivo anche durante le domeniche, ivi compresa la domenica di Pasqua. Anche per i giorni festivi valgono le affermazioni fatte per il lavoro notturno e domenicale e quindi le indennità per lavoro festivo e paga giornaliera per festivo non recuperato rientrano fra quelle da includere nella base di calcolo per le ferie".*

La motivazione, come sopra richiamata anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., viene integralmente condivisa da questo Collegio.

Va in proposito ricordato che *"la sentenza di merito può essere motivata mediante rinvio ad altro precedente dello stesso ufficio, in quanto il riferimento ai precedenti conformi contenuto nell'art. 118 disp. att. cpc non deve intendersi limitato ai precedenti di legittimità, ma si estende anche a quelli di merito, ricercandosi per tale via il beneficio di schemi decisionali già compiuti per casi identici o per la risoluzione di identiche questioni, nell'ambito di un più ampio disegno di riduzione dei tempi del processo civile"* (Cass. n. 17640/2016; conf. Cass. Ord. 20.10.2021, n. 29017).

Le motivazioni sopra riportate appaiono conformi ai principi enunciati dalla giurisprudenza di legittimità, che – anche recentemente – ha ribadito come l'effetto dissuasivo vada valutato su base mensile e non già in rapporto all'intera retribuzione annuale, come invece sostenuto dall'appellante.

In particolare, il Supremo Collegio – nella pronuncia n. 14089/2024 citata dalla stessa XXXXXXXXXX – ha precisato: *"non può ritenersi che l'incidenza dell'effetto dissuasivo possa 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".*

L'applicazione di tale condivisibile affermazione al caso di specie consente di disattendere le doglianze svolte al riguardo da [REDACTED], limitatasi a censurare la prospettiva di breve periodo, adottata dal TRIBUNALE, senza svolgere alcuna specifica critica in relazione all'effettiva portata dissuasiva relativa alla singola mensilità di fruizione delle ferie, correttamente rilevata dalla sentenza di primo grado a fronte di incidenze mensili medie pari ad € 561,03 per [REDACTED] e ad € 848,28 per [REDACTED] (v. docc. 5 e 6, ric. I gr.).

Tali importi, rapportati alla mensilità corrispondente agli imponibili previdenziali annui (indicati dalla stessa società negli importi rispettivamente pari ad € 40.920,06 nel 2020 per [REDACTED] e ad € 65.330,76 nel 2018 per [REDACTED] in relazione alle annualità di più rilevanti decurtazioni), evidenziano come la fruizione delle ferie abbia comportato, nel relativo periodo, un calo retributivo apprezzabile ed idoneo ad intaccare sensibilmente la capacità di spesa dei dipendenti e ad influenzare, di conseguenza, le loro determinazioni al riguardo.

Va, infine, superato il rilievo, svolto dall'appellante relativamente ai diversi codici utilizzati per la registrazione delle ferie, con particolare riferimento a quelle fruite durante lo svolgimento delle mansioni proprie del personale di condotta in servizio ai treni, caratterizzate dal codice 8800, limitatamente alle quali sarebbe stato corrisposto l'importo di € 12,80 a titolo di IUP fissa, trattandosi di eccezione generica, priva di alcuna concreta indicazione delle relative mensilità e di riscontro documentale nelle buste paga allegate al ricorso: in tale quadro, condivisibilmente le giornate di ferie sono state considerate dal TRIBUNALE nel loro complesso.

In virtù delle considerazioni tutte che precedono, la gravata sentenza merita integrale conferma.

Considerati il valore della causa, la sua natura seriale, la pluralità di parti e l'attività processuale svolta nel presente grado di giudizio, le spese vanno liquidate – in base al D.M. 10.03.2014 n. 55, come modificato dal D.M. n. 147/22 – come in dispositivo, oltre a spese generali e oneri di legge, con distrazione in favore dei Difensori, dichiaratisi antistatari.

Nello specifico, ad un importo base di € 2.000,00, deve aggiungersi la quota del 30%, pari ad € 600,00, per il secondo appellato.

Sussistono i presupposti per il versamento, da parte dell'appellante principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1 –



*quater* del DPR n. 115/02, così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.12 n. 228.

**P.Q.M.**

Conferma la sentenza n. 1579/2024 del Tribunale di MILANO;  
condanna l'appellante a rifondere agli appellati le spese del grado, liquidate in complessivi € 2.600,00, oltre rimborso forfetario e oneri di Legge, con distrazione in favore dei Difensori antistatari;  
dichiara la sussistenza, in capo all'appellante, dei presupposti per il versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1 - *quater* del DPR n. 115/2002 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.2012 n. 228.  
Così deciso in Milano, 07/05/2025

Il Consigliere estensore  
(Benedetta Pattumelli)

Il Presidente  
(Silvia Marina Ravazzoni)

