



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

Composta da:

Dott.ssa Rita Maria MANCUSO	PRESIDENTE Rel.
Dott. Federico GRILLOPASQUARELLI	CONSIGLIERE
Dott. Maurizio ALZETTA	CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al **n.ro 240//2022 R.G.L.**

promossa da:

TRENITALIA S.p.A. – Società con socio unico soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., C.F. e Partita IVA 05403151003, in persona dell'Avv. Patrizia Tessitore, institore giusta procura Notaio Angela Cianni di Roma del 6.7.2021 rep. N. 1490, rappresentata e difesa, anche disgiuntamente, dal Prof. Avv. Paolo Tosi e dall'Avv. Maria Giovanna Conti, ed elettivamente domiciliata presso lo studio del primo in Torino, via Manzoni n. 3, come da procura in atti

APPELLANTE



Oggetto: retribuzione feriale.

CONCLUSIONI

Per l'appellante:

come da ricorso depositato in data 26.5.2022.

Per gli appellati:

come da memoria difensiva depositata in data 23.9.2022.

FATTI DI CAUSA

Con unico ricorso depositato in data 7.9.2021 diretto al Tribunale di Torino, gli odierni appellati convenivano in giudizio TRENITALIA spa e, premesso di lavorare alle sue dipendenze dalle date indicate per ciascuno nel ricorso e di svolgere mansioni di macchinista, lamentavano la corresponsione da parte della società convenuta di una retribuzione nei giorni di ferie largamente inferiore a quella ordinariamente percepita. I ricorrenti deducevano in particolare :

a) che TRENITALIA non teneva conto dell'indennità per



l'assenza dalla residenza di lavoro e corrispondeva l'indennità di utilizzazione professionale/condotta unicamente nell'importo fisso di euro 12,80 al giorno, laddove per tale voce essi percepivano normalmente un compenso variabile giornaliero di ammontare superiore;

- b) che alla luce della normativa di fonte interna ed europea (art. 7 Direttiva 2003/88/CE, art.10 D.Lgs. n. 66/03), nonché della giurisprudenza europea e di quella della Cassazione, essi avevano diritto al computo di detti emolumenti nella retribuzione dei giorni di ferie, in forza del principio per cui durante il periodo feriale il lavoratore ha diritto al “mantenimento della retribuzione” con inclusione di ogni voce retributiva collegata all'intrinseca esecuzione delle mansioni ovvero allo status personale o professionale.

Conclusivamente, dunque, i ricorrenti chiedevano, previa eventuale declaratoria di nullità delle contrarie clausole contrattuali, l'accertamento del loro diritto all'inclusione delle voci anzidette nel calcolo della retribuzione dei giorni di ferie e la condanna di TRENITALIA al pagamento delle relative differenze per il periodo

TRENITALIA spa si costituiva in giudizio con memoria depositata il 28.10.2021, contestando la fondatezza delle domande proposte



dai lavoratori anche sotto il profilo del *quantum* e chiedendone pertanto l'integrale reiezione; in subordine, la società eccepiva l'intervenuta prescrizione quinquennale, ex art. 2948 c.c., dei crediti vantati dai ricorrenti per il periodo anteriore al 21.11.2014 quanto a

quanto al

Senza lo svolgimento di attività istruttoria, il Tribunale adito con sentenza n. 1759/21 pubblicata il 29.11.2021 accoglieva integralmente le domande dei ricorrenti, ponendo altresì a carico della convenuta le spese processuali del grado.

Avverso tale sentenza, non notificata, proponeva appello TRENITALIA spa con ricorso depositato il 26.5.2022, chiedendone l'integrale riforma con l'accoglimento delle originarie conclusioni di reiezione delle domande proposte dai lavoratori.

Questi si costituivano con memoria depositata il 23.9.2022 con la quale chiedevano l'integrale reiezione del gravame.

All'udienza di discussione del 6.10.2022, dopo l'intervento dei difensori delle parti, la Corte ha pronunciato la presente sentenza dando lettura del dispositivo deliberato.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Il Tribunale, richiamato ex art. 118 disp. att. c.p.c. il percorso argomentativo di precedenti pronunce sul tema in discussione, (ivi compresi i principi espressi dalla Corte di Giustizia europea e dalla Corte di Cassazione), ha accolto le domande dei ricorrenti sulla base di motivi così riassumibili :



- alla luce di quanto previsto dai CCNL del 2012 e del 2016, l'indennità di assenza dalla residenza non è riconosciuta a titolo di rimborso spese e non è corrisposta in modo meramente occasionale, ma è volta a ricompensare il lavoratore del disagio derivante da una qualità intrinseca della mansione di macchinista, sempre in viaggio e lontano dalla propria sede e residenza, ed è pertanto computabile nella retribuzione per ferie;
- parimenti, sono computabili nella retribuzione per ferie le voci variabili dell'indennità di utilizzazione professionale disciplinate dai Contratti Aziendali, costantemente percepite dai ricorrenti, essendo l'indennità di condotta compensativa di una specifica qualità intrinseca alla mansione di macchinista e l'indennità di riserva volta a compensare (non un disagio connesso alla prestazione lavorativa, ma) una particolare modalità di svolgimento della mansione, consistente nella disponibilità non attiva del macchinista per eventuali sostituzioni di personale assente, per la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento e per il conseguimento di particolari abilitazioni;
- si tratta inoltre di voci retributive di entità apprezzabile, ciò che potrebbe indurre i lavoratori ad astenersi dal godimento delle ferie per non perdere una parte rilevante della loro retribuzione ordinaria;
- dovendo quindi essere riconosciuto il diritto dei ricorrenti al



computo delle voci anzidette nella retribuzione per ferie, dev'essere dichiarata la nullità delle clausole contrattuali che dettano una disciplina di segno contrario.

Nell'appello, TRENITALIA spa, puntualizzato di avere sempre dato applicazione alle norme collettive di settore, censura la decisione del Tribunale sulla base dei seguenti motivi :

- 1) il Tribunale si è limitato a verificare la natura e la non occasionalità delle voci in questione e ne ha automaticamente dedotto la necessaria e totale inclusione nella retribuzione da riconoscere durante le ferie, senza confrontarsi con le tesi difensive della società;
- 2) la giurisprudenza comunitaria ha chiarito che anche le voci variabili della retribuzione devono essere prese in considerazione per comporre la retribuzione spettante durante le ferie (sentenza Williams punto 24) precisando peraltro che dal punto di vista quantitativo il parametro è quello della paragonabilità del livello retributivo, negando così una coincidenza assoluta tra retribuzione in servizio e retribuzione in ferie;
- 3) detta valutazione di paragonabilità va operata applicando un criterio teleologico nel senso che la retribuzione del giorno di ferie dovrà essere



tale da non dissuadere il lavoratore dall'esercitare il suo diritto;

- 4) la IUP variabile, corrisposta solo al personale in viaggio, è alternativa alla IUP giornaliera, corrisposta quando il macchinista svolge mansioni in impianto ;
- 5) l'incidenza annuale della IUP variabile sulla retribuzione delle ferie è irrisoria, dovendosi necessariamente confrontare dimensioni temporali identiche e non paragonare, come erroneamente fatto dal primo giudice, la retribuzione mensile con quanto rivendicato annualmente;
- 6) pacifico essendo che una parte della IUP variabile è stata considerata dalle parti collettive ai fini del computo della retribuzione del lavoratore assente per ferie, risultano rispettati i criteri e principi dettati dalle fonti europee e dalla Corte di legittimità;
- 7) la pretesa di vedere computato il compenso per assenza dalla residenza nelle giornate di ferie è infondata in ragione della pacifica natura indennitaria di tale emolumento, introdotto con il CCNL 1990 – 1991 espressamente in sostituzione dell'indennità di trasferta.



L'appello è fondato per le ragioni già esposte da questa Corte nella sentenza n. 258/2022 resa in fattispecie analoga (RGL n. 700/21, TRENITALIA spa c. Romito, est. Milani) ed in cui si è testualmente rilevato quanto appresso :

“1. Nel delineare le fonti normative che sanciscono il diritto alle ferie retribuite, il primo giudice, condividendo lo sviluppo argomentativo del ricorso, prende le mosse dalla Direttiva dell’Unione Europea 2003/88/CE che, nell’ambito di un testo generalmente dedicato alla disciplina dell’orario di lavoro, prevede (art.7) che “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”.

L’intervento della fonte europea, nel nostro sistema normativo nazionale, ha avuto un impatto relativo, posto che il principio delle ferie annuali retribuite, già delineato nel codice civile, ha ottenuto, oltre cinquant’ anni prima dell’intervento della Direttiva, la consacrazione costituzionale, ove si prevede (art.36, terzo comma) che “il lavoratore ha diritto ...a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi”.

Il ‘salto’ logico e storico della prospettiva scelta dalla difesa del lavoratore e avallata dal primo giudice è tanto più eclatante se si considera che nei decenni successivi all’introduzione del principio sancito dalla nostra Carta costituzionale, le “condizioni di ottenimento e concessione” delle ferie annuali retribuite, ed in particolare i criteri di computo del compenso da corrispondere durante la fruizione delle stesse, sono stati definiti non dalla legislazione interna ed ancor meno da prassi nazionali, ma dalla contrattazione collettiva, che con un’azione non sempre lineare,



ma comunque efficace, ha costantemente individuato le voci retributive da computare ai fini del compenso per ferie, ovviamente armonizzando tale disciplina nel contesto dei delicati equilibri che fisiologicamente connotano le relazioni sindacali.

Un esempio paradigmatico di tale percorso lo si coglie in tema di indennità di utilizzazione professionale, una delle voci di cui si dibatte in causa.

La difesa del lavoratore, lamentando che detta indennità sia computata ai fini delle ferie nell'importo 'fisso' di euro 12,80, anziché nella somma maggiore corrisposta mediamente nei giorni lavorati, non si fa minimamente carico di rilevare la 'storia' dell'indennità di utilizzazione professionale (IUP), introdotta con il CCNL 1990 – 1991, (composta da parte fissa, parte variabile e media impianto), e ridisciplinata dalla contrattazione collettiva successiva (accordo di confluenza 2003 e CCNL 2012), che ha determinato la soppressione della IUP fissa ed il suo assorbimento nel salario di produttività (che viene corrisposto anche nelle giornate di ferie), ed il superamento della IUP "media di impianto" e la sostituzione con la IUP giornaliera che viene corrisposta "nelle giornate di presenza in servizio in riserva, in disponibilità non attiva, in attività di traghettamento (ivi compreso il servizio di tradotta e manovra), per la partecipazione a corsi disposti dall'azienda per la formazione/aggiornamento professionale e per il conseguimento delle abilitazioni", nonché quale compenso per la fruizione delle ferie (Contratti aziendali 2012 e 2016).

Come si è detto, l'incidenza delle fonti europee sull'assetto e contesto delineato dalla normativa interna e dalla contrattazione collettiva è stato relativo, posto che la Direttiva 2003/88/CE, sul solco delle precedenti (Dir. 93/104/CE del Consiglio del 23.11.1993, Dir. 2000/34/CE del Parlamento europeo e del



Consiglio del 22.6.2000) si limita a disporre che gli Stati membri “adottino le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite”, senza prendere posizione in ordine ai compensi da versare per tale periodo e alle relative voci da comprendere nel computo.

Quanto alla normativa interna, il D.Lgs. 66/03, peraltro introdotto in attuazione delle citate Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, ribadisce il diritto alle ferie annuali retribuite, significativamente demandando (anche) alla contrattazione collettiva la distribuzione delle stesse nell’arco dell’anno.

2. Nella ricerca di ancoraggi più saldi a favore della tesi dell’inclusione nel computo della retribuzione per ferie delle voci indicate nel ricorso introduttivo, la difesa del lavoratore ha spostato l’attenzione su alcune sentenze della Corte di Giustizia dell’Unione Europea.

*Per sgombrare il campo da alcune osservazioni di Trenitalia che ha tentato di sminuire il valore generalizzato della giurisprudenza europea, occorre richiamare l’orientamento espresso dalla Suprema Corte (ad es. sent. 13425/19) che ha più volte ribadito “che l’interpretazione offerta dalla Corte di Giustizia, interprete qualificato del diritto UE, ha efficacia **ultra partes** sicchè alle sentenze dalla stessa rese, sia pregiudiziali, sia emesse in sede di verifica della validità di una disposizione UE, va attribuito “il valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, non nel senso che 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. 22577 del 2012 e giurisprudenza ivi richiamata)”.*

Ciò premesso, al tema qui in discussione non apportano argomenti significativi le sentenze del 20.1.2009 (Shultz-Hoff e altri) e del 15.9.2011 (To.He) che si limitano, genericamente, a rilevare che



l'espressione "ferie annuali retribuite" di cui all'art.7, n.1, della Direttiva n.88 del 2003 imponga il "mantenimento della retribuzione ordinaria" per tale periodo, senza prendere in esame il tema del concetto di 'retribuzione ordinaria' e dell'inclusione o meno delle 'voci variabili'.

Assume invece notevole rilevanza la sent. Williams e altri/British Airways plc del 15.9.2011 in causa C-155/10 che ha preso in esame una vicenda con termini simili a quelli qui esaminati; è stata infatti richiesta alla Corte una pronuncia pregiudiziale da parte dei piloti di linea della British Airways che percepiscono un importo a titolo di ferie annuali basato su un importo fisso di retribuzione stabilito da un accordo sindacale del 2005 (Memorandum of Agreement – MOA), mentre, a loro avviso, l'importo per ferie dovrebbe tenere in considerazione anche due elementi che variano a seconda, da una parte delle ore di volo maturate e dall'altra, del tempo trascorso fuori dalla base.

La CGUE si è espressa in senso parzialmente favorevole alla tesi dei ricorrenti con una pronuncia che nella massima si esprime come segue: "L'art. 7 della direttiva 2003/88...nonché l'art.3 dell'accordo allegato alla direttiva 2000/79...devono essere interpretati nel senso che un pilota di linea, durante le sue ferie annuali, ha diritto non solo al mantenimento del suo stipendio di base, bensì anche, da un lato, a tutti gli elementi intrinsecamente connessi all'espletamento delle mansioni che gli incombono in forza del suo contratto di lavoro e che sono compensati tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della sua retribuzione complessiva e, dall'altro, a tutti gli elementi collegati allo status personale e professionale del pilota di linea".

I precisi nuclei interpretativi che individuano i criteri in base ai quali stabilire se determinate 'voci di compenso' debbano essere considerate o meno nella retribuzione dovuta per ferie annuali



sono contenuti nei punti 21, 24 e 25 della pronuncia che si riportano di seguito per esteso:

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

24. Pertanto, qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all’esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro e che viene compensato tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore, come il tempo trascorso in volo per i piloti di linea, deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell’ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali.

25. All’opposto, 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, come le spese connesse al tempo che i piloti sono costretti a trascorrere fuori dalla base, non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell’importo da versare durante le ferie annuali”.

Ritiene il Collegio che le conclusioni cui è pervenuto il primo giudice siano frutto di un’errata lettura interpretativa dei citati passi della sentenza della Corte di Giustizia in ordine agli elementi formanti il compenso dei lavoratori che debbono essere inclusi nella base di calcolo della retribuzione per ferie.



Il criterio fondamentale è logicamente ricavabile dal disposto del punto 21 della decisione; dal momento che si fa riferimento ad una “retribuzione calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore” e che non soddisfa le prescrizioni dell’Unione “un’indennità determinata ad un livello appena sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le sue ferie”, si trae un primo ordine di principi: la retribuzione per ferie non deve necessariamente coincidere con la retribuzione ordinaria, ma non deve neppure scendere al di sotto di un livello tale da dissuadere il lavoratore dalla fruizione delle ferie (per non perdere una quota consistente di retribuzione).

Gli altri principi desumibili dai citati punti 24 e 25 devono essere letti in coerenza con quanto si è detto sul punto 21, per cui ‘l’obbligo di prendere in considerazione qualsiasi importo pecuniario intrinsecamente collegato all’esecuzione delle mansioni’ non può significare la piena coincidenza della retribuzione per ferie con quella ordinaria e per altro verso l’esclusione degli elementi per spese occasionali o accessorie non può significare che, al di fuori di queste, tutti gli altri compensi debbano essere inclusi nella base per le ferie.

Ritiene in sostanza il Collegio che, mantenendo la coerenza interpretativa con il punto 21, il punto 25 indichi che le spese occasionali ed accessorie sicuramente non possono entrare nella base per ferie ed il punto 24, con il riferimento all’ “importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore” comporti l’inclusione solo delle voci da ritenersi, a rigore, di natura e carattere strettamente retributivo.

3. La lettura interpretativa della decisione europea deve essere definita con l’individuazione delle modalità applicative dei principi enunciati, posto che la sentenza Williams si conclude



demandando al giudice nazionale “valutare se i diversi elementi che compongono la retribuzione complessiva di tale lavoratore (corrisposta in occasione del godimento delle ferie n.d.e.) rispondano a detti criteri”; rinvio alla valutazione del giudice nazionale che si impone a maggior ragione considerando che, come si è detto, il monte retributivo da porre alla base del compenso per ferie non deve necessariamente coincidere con la ‘retribuzione onnicomprensiva’, ma neppure deve scendere al di sotto del livello con efficacia dissuasiva.

Ora, in linea con lo sviluppo storico-normativo sopra delineato, non si ravvisano controindicazioni perché tale livello retributivo intermedio, rispettoso dei principi di fonte europea normativa e giurisprudenziale, possa e debba essere tratto dalla disciplina della contrattazione collettiva che, per decenni, come si è detto, nel contesto dei delicati equilibri delle relazioni sindacali, ha dato seguito all’art.36, terzo comma della Costituzione circa l’inclusione o l’esclusione nel compenso per ferie di determinate voci retributive; sotto il profilo ora indicato il ruolo della contrattazione collettiva risulterebbe peraltro analogo e coerente con quello che universalmente gli affida la giurisprudenza per stabilire la retribuzione proporzionata e sufficiente alle esigenze di vita di cui all’art.36 primo comma Cost.”.

Tali argomentazioni sono state richiamate e ribadite anche nella più recente sentenza n. 457/22 pronunciata da questa Corte nella analoga causa iscritta al RGL n. 239/22 (TRENITALIA Spa/Sereno, est. Fierro) con cui parimenti è stato accolto il gravame proposto dalla società dopo essersi ulteriormente rilevato che:

“ - il ‘compenso per assenza dalla residenza’ (attribuito al personale di condotta in sostituzione dell’indennità di trasferta -



art. 2, Allegato 7 CCNL 1990-91) ha natura indennitaria;

- *detto compenso, come l'indennità di trasferta in sostituzione della quale è stato introdotto, è infatti finalizzato a tenere il lavoratore indenne dalle spese che egli potrebbe sopportare in virtù della prestazione lavorativa in luogo distante dalla sede di assegnazione, ed è peraltro subordinato alla durata dell'assenza che deve superare le tre ore;*
- *non rileva in senso contrario il fatto che l'art. 68 CCNL di riferimento, alla lett. J comma 1.2, includa la voce 'trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede' tra gli elementi ulteriori della retribuzione trattandosi di un dato dal valore puramente nominalistico: l'elenco contenuto nel comma 1.2 comprende, a ben vedere, varie voci dalla natura indubitabilmente indennitaria, quali a titolo esemplificativo la trasferta e gli altri trattamenti per attività fuori sede ovvero l'indennità per lavorazioni in condizioni disagiate;*
- *in ogni caso la potenziale portata dissuasiva della mancata inclusione nella retribuzione delle ferie del compenso per assenza dalla residenza è esclusa dal valore esiguo a tale titolo rivendicato dal lavoratore (...);*
- *a fronte di un monte complessivo retributivo composto da molteplici voci non si comprende per quali ragioni dovrebbero essere incluse quelle indicate dalla difesa dei lavoratori e non altre;*
- *il Giudice di primo grado, condividendo le richieste della*



difesa dei lavoratori, è pervenuto alla declaratoria di nullità delle disposizioni contrattuali che escludono (anche parzialmente) le ‘voci’ di cui si discute dal computo delle ferie per un presunto contrasto (neppure chiaramente enunciato) con le fonti europee, normative e giurisprudenziali, senza considerare che dette fonti sicuramente non sanciscono sul tema in discussione il principio di onnicomprensività della retribuzione”.

Contrariamente a quanto auspicato dalla difesa dell’appellato tutti gli argomenti fin qui richiamati meritano integrale condivisione e non risultano affatto contraddetti dai più recenti arresti giurisprudenziali europei e di legittimità (sent. CGUE 13.1.2022 resa in causa C-514/20 DS c/ Koch e Cass., n. 20216/22).

La Cassazione, partendo dalla considerazione dell’efficacia vincolante, diretta e prevalente sull’ordinamento nazionale delle sentenze della Corte di Giustizia e preso atto dei principi generali sul diritto alle ferie annuali retribuite affermati dalla sentenza CGUE del 13.1.2022 resa nella causa C-514/20 DS c. Koch, ha dichiarato la nullità dell’art. 10 del CCNL Trasporto Aereo perché in contrasto con l’art. 4 del D.Lgs. n. 185/2005 che, interpretato alla luce del diritto europeo, impone di riconoscere al lavoratore in ferie una retribuzione corrispondente alla nozione europea di remunerazione delle ferie in misura tale da garantire al lavoratore condizioni paragonabili a quelle di cui gode quando esercita l’attività lavorativa.



La S.C. ha poi ribadito che l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE “[...]non individua un concetto di retribuzione per ferie europea di tipo ‘quantitativo’, ma delinea un concetto di retribuzione per ferie europea sotto un profilo ‘teleologico’, nel senso che deve essere tale da non indurre il lavoratore ad optare per una rinuncia alle ferie al fine di non essere pregiudicato nei suoi diritti [...]” giungendo a concludere che “[...]la normativa dell'Unione Europea non si è spinta a definire una nozione armonizzata di retribuzione imponendo l'integrale corresponsione di essa nel periodo feriale, così violando la competenza in ambiti riservati alla potestà normativa degli Stati membri, ma si è limitata ad indicare l'osservanza di un risultato il cui esito deve essere valutato in concreto, avendo riguardo alla specificità dei singoli ordinamenti nazionali, con gli strumenti legislativi che ogni Stato abbia adottato e con riferimento alla particolarità della componente retributiva di cui si chiede l'inclusione, dal giudice nazionale. [...]”.

La sentenza n. 20216/22 si pone quindi nel solco dell'orientamento giurisprudenziale consolidato che ha ripetutamente smentito il principio di onnicomprensività e di necessaria coincidenza tra retribuzione delle ferie e retribuzione in servizio, ribadendo il principio di paragonabilità e non dissuasività della retribuzione delle ferie.

Dal punto di vista della valutazione concreta della potenziale dissuasività non può essere trascurato il fatto che la Corte abbia



esaminato un caso in cui era stata rilevata un'incidenza del 30% circa della voce retributiva variabile non computata, misura che effettivamente potrebbe *“costituire un incentivo a non fruire delle ferie, in contrasto, quindi, con i principi euro-unitari che statuiscono che deve essere evitata 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, essendo ciò appunto incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite”*.

Nel caso in esame la IUP e l'indennità per assenza dalla residenza hanno un'incidenza variabile ma comunque decisamente contenuta rispetto alla retribuzione degli appellati (compresa fra l'1,75% ed il 2,92%) non tale quindi da poter avere un effetto dissuasivo sulla fruizione delle ferie.

Diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice il giudizio di comparazione deve necessariamente essere effettuato tra termini omogenei tra di loro poiché il paragone è il raffronto fra due o più termini per stabilire affinità e differenze ed il giudizio di paragonabilità evoca quello di similitudine, imponendo quindi di utilizzare lo stesso orizzonte temporale. Il confronto tra la retribuzione mensile media degli attuali appellati (quantificata dal Tribunale poco più di € 2.000 euro) e l'importo medio annuo rivendicato dai lavoratori € 700 per

non è quindi corretto poiché compara unità temporali diverse e



disomogenee e non può fondare la valutazione di paragonabilità, per la quale vanno invece considerate tutte le giornate lavorative svolte e tutte le giornate di ferie usufruite durante l'anno solare.

Ad ulteriore dimostrazione della correttezza della comparazione tra monte ferie annuali e retribuzione annuale va rilevato che, come sottolineato dalla società appellante, sono gli stessi appellati ad utilizzare come criterio di calcolo la "*media dei compensi percepiti a tali titoli in ciascun anno di fruizione delle ferie*" e ad indicare le differenze richieste "*anno per anno*".

Dai documenti versati in causa dagli appellati (v. docc. 1A, 1B, 1C e 1D e docc. 9A, 9B, 9C e 9D) emerge ad esempio che il sig.

fronte di una retribuzione annua oscillante tra € 49.000 ed € 73.100, ha rivendicato importi annui compresi tra € 271,33 per il 2012 ed € 1.785,19 per il 2017 e che il sig. a fronte di una retribuzione annua oscillante fra € 34.000 ed € 39.600, ha rivendicato importi annui compresi fra € 26,46 per il 2012 ed € 694,44 per il 2020, il che porta a quantificare un'incidenza percentuale massima del 2,56% nel primo caso e dell'1,75% nel secondo caso..

In definitiva, per le ragioni esposte ed assorbita ogni altra questione, l'appello di TRENITALIA spa dev'essere accolto, con conseguente reiezione delle domande proposte dagli odierni appellati con il ricorso introduttivo del giudizio.



La novità delle questioni esaminate e gli orientamenti di segno contrario della giurisprudenza di merito giustificano la compensazione delle spese dei due gradi di giudizio.

P . Q . M .

Visto l'art. 437 c.p.c.,
in accoglimento dell'appello,
respinge le domande proposte con il ricorso introduttivo;
compensa le spese di entrambi i gradi.
Così deciso all'udienza del 6.10.2022

LA PRESIDENTE Est.

Dott.ssa Rita Maria Mancuso

