



TRIBUNALE DI TRIESTE

Sezione civile – controversie del lavoro

N.R.G. 12/2022

Il Giudice dott.ssa Michela Bortolami,
nella causa proposta da

contro

TRENITALIA SPA (05403151003), rappresentata e difesa dagli Avv.ti PAROLIN
PAOLO, CAPPELLETTO MARCO e CONTI MARIA GIOVANNA;

resistente

OGGETTO: retribuzione;

all'udienza del 30/06/2022 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

*“A) Accertare e dichiarare la nullità e/o, comunque, l'inopponibilità ai
ricorrenti e comunque la disapplicazione, delle clausole contenute: nell'art. 31.5 del*



Contratto Aziendale FS 2012 e 2016, nella parte in cui limitano l'indennità di utilizzazione professionale giornaliera da corrispondere nelle giornate di ferie al solo importo fisso di € 4,50; dell'art. 77, punto 2.4, del CCNL Mobilità, Area Attività Ferroviaria, 2012 e 2016 laddove esclude l'indennità per assenza dalla residenza dal calcolo della retribuzione spettante per i periodi di ferie; dell'art. 30.6 del CCNL citato, laddove limita il computo della retribuzione dei giorni di ferie ai soli elementi nello stesso indicati.

B) Accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti a che ogni giorno di ferie sia retribuito dalla Società con un importo pari alla retribuzione giornaliera, calcolata sulla media dei compensi percepiti da ciascuno di essi nei dodici mesi precedenti la fruizione delle ferie o nel diverso periodo ritenuto congruo, a titolo sia di retribuzione fissa sia di retribuzione variabile legata all'esecuzione della prestazione e alla qualifica del singolo lavoratore, e che gli elementi variabili della retribuzione da computare nel predetto calcolo medio dei compensi per i ricorrenti sono quelli previsti dall'art. 77, punto 2, CCNL Mobilità Area Attività Ferroviarie 2012 e 2016 ("assenza dalla residenza"); dall'art. 31, punto 4, tabella B, e punto 5, dei Contratti Aziendali FS 2012 e 2016 ("indennità di utilizzazione professionale"); dall'art. 32 CCA ("indennità di scorta vetture eccedenti"); dall'art. 36.5 CCA ("Provvigioni per vendita titoli di viaggio a bordo treno").

C) Conseguentemente condannare TRENITALIA SPA a corrispondere a ciascun ricorrente un importo pari alla differenza tra le somme corrisposte per ferie e quelle spettanti in forza dei criteri indicati da codesto Giudice in accoglimento della domanda proposta al punto precedente, con riferimento al periodo compreso tra il 1° settembre 2012 e il 31 dicembre 2020 (con riserva di successiva azione per i periodi successivi), nei seguenti importi lordi, già detratto l'importo fisso giornaliero di € 4,50 percepito:



o in quali altri ritenuti dovuti, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo, nonché a retribuire i giorni di ferie che ciascun ricorrente godrà successivamente al deposito del presente ricorso, con un importo calcolato in applicazione dei criteri indicati da codesto giudice in accoglimento della domanda.

D) Con vittoria di spese e compensi del giudizio, oltre a Contributo Unificato di euro 379,50, oltre rimborso spese forfettario 15% e oneri fiscali, da distrarsi a favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano di aversi anticipati ex art. 93 c.p.c.

A sostegno delle proprie pretese, i ricorrenti hanno esposto:

- di lavorare alle dipendenze di TRENITALIA S.p.a. con mansione e qualifica di Capo Treno;
- che il loro rapporto è regolato, con decorrenza dal 1° dicembre 2012 dal CCNL Mobilità, Area Attività Ferroviarie del 20 luglio 2012, così come poi recepito e modificato dal Contratto Aziendale FS del luglio 2012 e successive modifiche e integrazioni;
- che, ai sensi del CCNL e del Contratto Aziendale sopra richiamati, la retribuzione dei Capi Treno è composta (art. 68 CCNL) da una parte fissa, spettante indipendentemente dalle ore di scorta effettuate e dalle tratte coperte nel mese di riferimento, e da una parte variabile, legata alle tratte e agli orari effettuati e all'attività effettivamente prestata;
- che, nello specifico, nel predetto CCNL per i Capi Treno sono previste varie indennità, tra le quali anche la c.d. "assenza dalla residenza" (art. 77 punto 2), che varia rispetto al servizio svolto da € 1,30 a € 2,20 orarie (e sino a € 3,20 orarie nel caso di servizi all'estero o in zona di confine), nonché, in forza del Contratto Integrativo FS, una "Indennità di utilizzazione", che per i Capi Treni si compone delle voci "scorta diurna", "scorta notturna", "scorta diurna con equipaggi ad



agente solo” e “scorta notturna con equipaggio ad agente solo” (art. 31, punto 4, tabella B) e “riserva” (art. 31, punto 5), nonché una “Indennità per scorta vetture eccedenti” (art. 32), che prevede una maggiorazione retributiva quando il treno è composto da un numero di carrozze superiore a quello ordinario, nonché “Provvigioni per vendita di titoli di viaggio a bordo treno” (art. 36, punto 5), che attribuisce, in applicazione dell’art. 80.2 del CCNL, a) una percentuale del 35% delle somme riscosse a titolo di sovrattassa ovvero b) una percentuale del 10% sul prezzo dei biglietti rilasciati ai viaggiatori in partenza da località sprovviste di punti vendita;

- che le indennità variabili appena indicate costituiscono una parte significativa della retribuzione spettante, rappresentando circa un terzo dello stipendio mensile;

- che, tuttavia, durante le giornate di ferie, Trenitalia S.p.a. eroga, oltre alla parte fissa, un ulteriore importo fisso di € 4,50 (in base all’art. 31.5 del Contratto Integrativo FS) per ogni giorno di ferie;

- che, pertanto, la normativa contrattuale che prevede l’esclusione delle componenti variabili nel calcolo della retribuzione feriale è da ritenersi illegittima per contrarietà all’art. 7 della Direttiva 2003/88/CE;

- infine, per quanto riguarda la prescrizione, questa non decorrerebbe, in corso di rapporto di lavoro, successivamente all’entrata in vigore della L. 92/2012 (18 luglio 2012).

Trenitalia S.p.a. si è costituita in giudizio, chiedendo, in via pregiudiziale, respingersi le domande tutte di parte ricorrente in quanto prescritte e inammissibili, per i motivi di cui in atti;

nel merito, perché infondate. Con vittoria di spese di lite.

A sostegno delle proprie richieste, parte resistente ha dedotto che:

- i ricorrenti non avrebbero adempiuto al loro onere di allegazione e di prova in ordine al fatto che le voci retributive richiamate sono proprie della mansione di Capo Treno, relativamente all’effettivo svolgimento dell’attività per il cui esercizio



è prevista la corresponsione delle indennità richieste e all'esistenza dei presupposti di fatto per il loro riconoscimento;

- avendo richiamato la Direttiva 2003/88/CE, non hanno dimostrato che ciascuna indennità richiesta è stata considerata dalle parti sociali al fine di individuare la retribuzione feriale; che si tratta di indennità intrinsecamente connesse alle mansioni svolte e che la retribuzione della giornata di ferie non è paragonabile a quella ordinaria e quindi ha inciso nella scelta del lavoratore di non aver fruito delle ferie;

- che la domanda è generica sul *quantum*;

- che i crediti azionati, risalenti a cinque anni prima dell'introduzione del giudizio, sarebbero prescritti;

- che le previsioni del CCNL e del Contratto Integrativo relative al calcolo della retribuzione feriale sono legittime, considerando la giurisprudenza sia nazionale che europea e, in ogni caso, non possono essere dichiarate nulle in quanto i ricorrenti non hanno indicato quale norma imperativa violerebbero;

- infine, che i conteggi delle parti ricorrenti sarebbero errati in quanto i lavoratori avrebbero fruito di un numero di giorni di ferie inferiore rispetto a quanto dagli stessi allegato.

Alla prima udienza, la causa è stata ritenuta matura per la decisione ed è stata rinviata all'udienza del 17.05.2022 per la discussione, nell'ambito della quale il Giudice ha preso atto del deposito di note scritte, ritenute utilizzabili a seguito di specifica richiesta di entrambe le parti in tal senso; ritenuto poi necessario approfondire il tema della modalità di calcolo della retribuzione feriale in caso di riconoscimento del diritto dei ricorrenti, il giudice ha concesso termine per il deposito di ulteriori note scritte su tale punto.

Nello specifico, con nota depositata in data 13.05.2022, parte resistente ha eccepito l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, attuativo della Direttiva 2003/88/CE, ove interpretato nel senso di includere nel calcolo della retribuzione feriale le indennità rivendicate dai ricorrenti, nonché dell'art. 2 della L. n. 130/2008, che ordina l'esecuzione del TFUE, nella parte in cui impone di



applicare la Direttiva citata nonché la Direttiva 2000/79/CE nell'interpretazione fornita dalla CGUE con la sentenza 15.09.2011, Williams e altri c. British Airways, nella causa C-155/10, per violazione dei principi fondamentali della certezza del diritto e dell'autonomia negoziale delle parti sociali nella determinazione delle condizioni economiche essenziali del rapporto di lavoro, di cui agli artt. 3, 36, 39, 41 Cost.

Le argomentazioni svolte a sostegno di tale censura sono state affrontate e contrastate dai ricorrenti nella nota depositata in data 16.05.2022, nella quale hanno sostenuto l'irrilevanza e la manifesta infondatezza della questione.

Con riguardo ai criteri di calcolo della retribuzione feriale, in caso di accoglimento del ricorso, i dipendenti FS, nella memoria autorizzata depositata in data 1.06.2022, hanno rilevato come il numero di giorni di ferie usufruiti dai ricorrenti sono quelli risultanti dalle buste paga, provenienti dal datore di lavoro, allegate al ricorso introduttivo; inoltre, in caso di accoglimento del ricorso, al fine di calcolare il valore medio giornaliero delle voci retributive variabili prese in considerazione, il montante complessivo delle stesse deve essere diviso per le presenze effettive al lavoro, per poi essere moltiplicato per i giorni di ferie fruiti e non, invece, come pretenderebbe parte resistente, dividendo la retribuzione mensile per 26, in applicazione della previsione di cui all'art. 68.6 del CCNL, operante solo in riferimento agli elementi fissi, che porterebbe ad una retribuzione media feriale inferiore e non corrispondente alla retribuzione media ordinaria percepita durante i giorni di lavoro effettivo (che non sono di 26 al mese, considerando i riposi settimanali, le festività nazionali, i permessi per ex festività soppresse e i giorni di ferie).

Su tali punti, la difesa Trenitalia, con memoria depositata in data 23.06.2022, ha innanzitutto contestato il numero di giorni di ferie di cui i ricorrenti avrebbero goduto, richiamando quanto già espresso nella memoria di costituzione e le risultanze di cui al doc. 2 e sottolineando altresì l'estraneità della questione al tema per cui era stato autorizzato il deposito di note scritte; con riferimento al metodo di calcolo delle differenze retributive, nel caso di accoglimento del ricorso,



ha argomentato circa la correttezza dell'uso del criterio di cui all'art. 68, punto 6, CCNL, in quanto principio generale per tutti gli istituti retributivi (per le ore di straordinario ex art. 74, punto 2, CCNL, nonché per il lavoro festivo ex art. 29, punto 2.3, CCNL).

All'udienza del 30.06.2022, le parti si sono richiamate alle argomentazioni e alle conclusioni di cui agli scritti depositati; all'esito, il giudice si è ritirato in camera di consiglio, pronunciando poi il dispositivo e riservando la motivazione in giorni 60.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato.

Le **voci economiche variabili** percepite dai ricorrenti che gli stessi chiedono di far rientrare nella retribuzione dovuta durante le ferie, disapplicando le previsioni del CCNL e del Contratto Integrativo contrarie, sono:

- l'indennità di utilizzazione professionale (IUP), di cui all'art. 31.4 del Contratto Integrativo (in relazione alla quale l'art. 31.5 del CCNL prevede, per la retribuzione feriale, la corresponsione del solo importo fisso di € 4,50);
- l'indennità di riserva di cui al punto 5 del medesimo articolo;
- l'indennità per vetture eccedenti, di cui all'art. 32 del Contratto Integrativo;
- le provvigioni per controlleria e vendita, di cui all'art. 36.5 del Contratto Integrativo;
- l'indennità per assenza dalla residenza di cui all'art. 77.2 del CCNL.

L'inclusione di tali voci nella retribuzione feriale deriverebbe dalla nullità dell'art. 31.5 del Contratto Aziendale FS 2012 e 2016, nella parte in cui limita l'indennità di utilizzazione professionale giornaliera da corrispondere nelle giornate di ferie al solo importo fisso di € 4,50; dell'art. 77, punto 2.4, del CCNL Mobilità, Area Attività Ferroviaria, 2012 e 2016, laddove esclude l'indennità per assenza dalla residenza dal calcolo della retribuzione spettante per i periodi di



ferie, nonché dell'art. 30.6 del CCNL citato, nella parte in cui limita il computo della retribuzione dei giorni di ferie ai soli elementi nello stesso indicati.

La nullità rilevata sussisterebbe, in particolare, per contrasto con **l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, così come interpretato dalla costante giurisprudenza della Corte di Giustizia** (a partire dalla sent. 15.09.2011, nella causa C-155/2010).

Tale disposizione, rubricata *Ferie annuali*, prevede:

“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.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro”.

La direttiva 2003/88/CE è stata attuata dallo Stato italiano con il D.Lgs. n. 66/2003, il cui art. 10, *Ferie annuali*, prevede:

“1. Fermo restando quanto previsto dall' articolo 2109 del codice civile , il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all' articolo 2 , comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro”.

La Corte di giustizia, nell'interpretare l'art. 7 della direttiva 2003/88, anche alla luce dell'art. 31, n. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, ha affermato, nella sentenza Williams (15/09/2011, in causa C-155/10, relativa a un pilota di linea), che, ai sensi di detta disposizione, 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 un'indennità determinata ad un livello appena



sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le ferie, non soddisfa le prescrizioni del diritto dell'Unione.

Infatti, nonostante la struttura della retribuzione ordinaria del lavoratore ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, essa non può incidere sul diritto dell'interessato, di godere, nel corso del periodo di riposo, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro.

In presenza di una retribuzione composta da parte fissa e parte variabile, anche le voci variabili debbono essere incluse nella base di calcolo della retribuzione spettante durante le ferie, ove si tratti di indennità che compensino *“qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro”* (ad esempio, le indennità per il tempo trascorso in volo per i piloti di linea), oppure di indennità correlate *“allo status personale o professionale”* del lavoratore (ad esempio, le integrazioni collegate alla qualità di superiore gerarchico, all'anzianità e alle qualifiche professionali).

Diversamente, gli elementi della retribuzione diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni (es. 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 (sentenza Williams cit.).

Spetta al giudice nazionale valutare il *“nesso intrinseco”* che intercorre tra ciascun elemento della retribuzione e le mansioni espletate dal lavoratore. Tale valutazione deve essere svolta in funzione di una media su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo (sent. ult. cit.).

Nella sentenza Z.J.R. Lock (22 maggio 2014, in causa C-539/12), relativa al calcolo della retribuzione delle ferie di un consulente interno per le vendite di energia, la Corte di giustizia, applicando i criteri stabiliti nella pronuncia Williams, ha ritenuto dovesse essere inclusa nella base di calcolo della retribuzione da corrispondersi durante le ferie anche la media delle provvigioni percepite



dall'interessato durante un periodo rappresentativo di tempo. La Corte ha, in particolare, rigettato l'argomento secondo cui il venditore in questione avrebbe comunque fruito, durante le ferie, di uno stipendio paragonabile a quello percepito nel corso del periodo di lavoro, avendo potuto disporre, nel corso di tale periodo, non soltanto dello stipendio di base, ma anche della provvigione derivante dalle vendite che egli aveva realizzato nel corso delle settimane precedenti il periodo di ferie annuali di cui trattasi. La Corte ha infatti ritenuto che *“malgrado la retribuzione di cui il lavoratore dispone nel corso del periodo in cui effettivamente fruisce delle ferie annuali, tale lavoratore può essere dissuaso dall'esercitare il proprio diritto alle ferie annuali tenuto conto dello svantaggio finanziario differito, ma subito in modo assolutamente concreto, nel corso del periodo successivo a quello delle ferie annuali. Infatti [...] il lavoratore non produce provvigioni nel corso del suo periodo di ferie annuali. Di conseguenza, [...] il periodo successivo a quello delle ferie annuali dà luogo soltanto ad una retribuzione ridotta allo stipendio di base del lavoratore. Tale ripercussione finanziaria negativa può produrre un effetto dissuasivo sull'effettiva capacità di fruire delle ferie”*.

In via riassuntiva, quindi, dalla citata giurisprudenza della Corte di giustizia emerge che, per essere inclusa nella base di calcolo della retribuzione spettante durante il periodo di ferie, una determinata voce di retribuzione variabile deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a) deve essere intrinsecamente connessa alla natura delle mansioni svolte dall'interessato;
- b) deve compensare uno specifico disagio derivante dall'espletamento di dette mansioni, oppure deve essere correlata al peculiare status professionale o personale dell'interessato.

Al contrario, voci che rimborsino spese occasionali e accessorie sostenute dal lavoratore in occasione dello svolgimento le proprie mansioni non devono essere computate nella retribuzione spettante durante le ferie.

Com'è noto, le sentenze della Corte di giustizia hanno efficacia *erga omnes* e comportano la necessità di interpretare il diritto interno in senso conforme alle



stesse (cfr. CGUE, 5/10/204, in cause riunite C-397/01-403/01, nonché, nella giurisprudenza di legittimità, Cass., SS.UU. n. 8486/2011).

Tale principio è stato ribadito dalla giurisprudenza della Corte di cassazione anche con riguardo allo specifico tema oggetto del presente giudizio: *“16. In definitiva può, dunque, affermarsi che sussiste una nozione europea di «retribuzione» dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali, fissata dall’art. 7 della direttiva 88/2003, come sopra interpretato dalla Corte di Giustizia. 17. Questa Corte di legittimità ha più volte ribadito che l’interpretazione offerta dalla Corte di Giustizia, interprete qualificata del diritto UE, ha efficacia ultra partes, sicché 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 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. nr. 22577 del 2012 e giurisprudenza ivi richiamata). 18. In modo conforme al diritto dell’Unione deve essere interpretata la normativa interna laddove riconosce il diritto del prestatore di lavoro a «ferie retribuite» nella misura minima di quattro settimane, senza, tuttavia, recare una specifica definizione di retribuzione” (cfr. Cass., Sez. Lav., sent. 17 maggio 2019, n. 13425).*

Nel caso di specie, occorre pertanto verificare, alla luce dei principi stabiliti dal giudice europeo, se le voci della retribuzione variabile dei ricorrenti, costituiscano elementi retributivi intrinsecamente connessi alla natura delle mansioni svolte dagli interessati, che compensino specifici disagi derivanti dalle mansioni stesse, oppure siano correlati allo *status* professionale o personale degli interessati.

È bene evidenziare che, come è pacifico tra le parti, tali voci rientrano nella retribuzione ordinaria, ma non in quella feriale.

Preliminarmente a tale analisi, deve essere rigettata **l’eccezione di genericità** del ricorso: i ricorrenti hanno allegato che trattasi di voci legate alla mansione di capotreno e di aver svolto tali mansioni; tali circostanze si evincono



pacificamente dal contenuto delle buste paga allegate al ricorso, da cui risulta che tali indennità sono state erogate con continuità.

Circa la voce **indennità di utilizzazione professionale** (IUP), di cui all'art. 31.4 del Contratto Integrativo, i ricorrenti lamentano di godere del solo importo fisso di € 4,50 (così come stabilito dall'art. 31.5 dei contratti aziendali FS 2012 e 2016), inferiore rispetto all'indennità che, nelle sue diverse articolazioni, il personale di macchina percepisce per l'esecuzione del suo tipico lavoro ordinario.

TRENITALIA S.p.a. osserva che tale indennità di utilizzazione professionale, con il nuovo Contratto Aziendale di Gruppo (2012), era stata soppressa nella misura fissa che era stata assorbita dal "nuovo" salario di produttività (art. 30 CA 20.7.2012), il quale ultimo era stato quantificato considerando sia la IUP fissa prevista dall'Accordo di Confluenza del CCNL 2003 sia i successivi incrementi disposti nel 2004.

Con il CA del 2012 (confermato dal CA 2016), le parti sociali avevano riconosciuto a tutto il Personale di Bordo, a titolo di IUP giornaliera, l'importo più alto tra i tre previsti dall'art. 34, punto 8.4 dell'Accordo di Confluenza 2003, vale a dire gli attuali € 4,50 (cfr. CA Gruppo FS 2012, art. 31, punto 5).

L'indennità di utilizzazione professionale, composta da una parte fissa e da una parte variabile, da ultimo è stata disciplinata dall'art. 31 dei CA del 2012 e del 2016, a mente dei quali *"per il personale del settore macchina e per il personale di bordo è confermata, a decorrere dal 1° settembre 2012, l'indennità di utilizzazione parte variabile, nelle misure orarie e chilometrica individuate nella tabella A del punto 11 del presente articolo.*

Per il personale di bordo, ai fini della determinazione di tale indennità, l'attività di scorta si calcola dall'orario programmato di partenza del treno fino all'ora reale di arrivo, non comprendendo a tali fini periodi di scorta interrotti da una pausa di almeno 15 minuti nei quali il PDB non deve effettuare attività a bordo a terra".

Tale articolo del CA stabilisce altresì che: *"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 nelle giornate di assenza diverse da quelle indicate al successivo punto 63, al personale di macchina e di scorta verrà corrisposta, a decorrere dal 1° settembre 2012, una indennità di utilizzazione professionale giornaliera, nelle misure di seguito indicate:

a) Personale di macchina: € 12,80,

b) Personale di bordo: € 4,50”.

Il C.C.N.L. 2016 prevede che per il personale del settore macchina e per il personale di bordo è confermata l'indennità di utilizzazione parte variabile, nelle misure orarie e chilometriche di cui alla tabella B.

L'indennità di utilizzazione professionale (c.d. IUP), nonostante le contrarie deduzioni di TRENITALIA s.p.a., è manifestamente priva del carattere della occasionalità (o dell'aleatorietà) e della funzione di rimborso spese, ed è anzi *intrinsecamente connessa alle mansioni svolte dai capitreno* e, inoltre, come dimostrato dalle buste paga prodotte (“Ind. Util. PDM/PDB”), è loro corrisposta con continuità.

Anche l'**indennità di riserva** non è volta compensare alcun disagio connesso alla prestazione lavorativa, ma *“solo una modalità temporanea di attesa funzionale all'eventuale svolgimento della prestazione. Infatti il servizio di riserva è considerato dal C.C.N.L. come lavoro effettivo e fa anch'esso parte delle mansioni proprie del personale mobile turnista, la cui attività continuativa è indispensabile per la corretta attuazione dell'oggetto primario dell'attività aziendale, per cui in caso di imprevista carenza di personale viaggiante deve esserci un lavoratore già presente nell'impianto, pronto a sostituirlo”* (Corte d'Appello di Milano n. 32/2020).

Anche tale voce, come si intende dalle buste paga prodotte (“Ind. PDB Scorta diurna”, “Ind. PDB Scorta notturna”), è corrisposta con continuità.

Dunque, deve essere dichiarata la nullità dell'art. 31.5 dei Contratti Aziendali 2012 e 2016 del Gruppo FF.SS. nella parte in cui limita l'indennità di utilizzazione professionale giornaliera, da corrispondere ai capitreno nelle giornate di ferie, all'importo fisso di € 4,50.



La voce **indennità di scorta vetture eccedenti**, riconosciuta costantemente ai ricorrenti, come risulta dalle buste paga, è prevista dall'art. 32 del Contratto Integrativo Gruppo FS ("indennità per scorta vetture eccedenti"), che prevede un *quid pluris* retributivo che matura quando il treno è composto da un numero di carrozze maggiore di quello ordinario, secondo le previsioni e la tabella di cui all'art. 35 del CCA del 16 aprile 2003.

Anche tale voce, secondo i principi giurisprudenziali sopra richiamati, pare dover rientrare nella retribuzione feriale, trattandosi di voce volta a compensare il disagio, intrinseco alle mansioni del capotreno, determinato dal fatto – non raro né occasionale – che il treno sia composto da un numero di carrozze superiore all'ordinario, con conseguente aggravio dei compiti spettanti al lavoratore.

La voce **provvigioni per controlleria e vendita**, anch'essa presente con regolarità nelle buste paga dei ricorrenti, rappresenta una provvigione riconosciuta contrattualmente al personale di bordo che effettua la vendita di titoli di viaggio (art. 36, punto 5, del CI Gruppo FS), le cui modalità di erogazione vengono stabilite dalle parti a livello aziendale.

A ragione i ricorrenti fanno rilevare che si tratta di una mansione *tipica* del Capotreno, che controlla i titoli di viaggio e cura la regolarizzazione degli stessi con emissioni di eventuali nuovi biglietti e sanzioni. L'*aleatorietà* riferita da TRENITALIA s.p.a. è forse meglio contenuta nella nozione di *variabilità* della voce, non prevedibile *ex ante*, ma nondimeno rientrante nelle mansioni ordinarie del Capotreno.

Esso rientra quindi nei caratteri della retribuzione feriale.

È fondata anche la domanda inerente il compenso per **assenza dalla residenza** di cui all'art. 77, punto n. 2, del CCNL.

La disposizione in questione prevede che "*per il personale mobile le aziende corrisponderanno un compenso per assenza dalla residenza di lavoro, nelle misure orarie di seguito indicate, per ogni ora di assenza dalla residenza calcolata dall'ora di partenza del treno, secondo l'orario stabilito, all'ora reale di arrivo nella residenza di lavoro, quando effettua per conto dell'unità produttiva per cui è in forza servizi*



che comportano complessivamente , per ciascuna giornata di turno, un'assenza di durata non inferiore a 3 ore".

Ai sensi dell'art. 28, punto 2, lett. d) del CCNL: "*assenza dalla residenza, è il periodo intercorrente tra l'ora di partenza effettiva del treno da uno degli impianti ferroviari della base operativa di appartenenza e l'ora reale di arrivo del treno, nello stesso impianto ferroviario nel quale ha avuto inizio il periodo di lavoro giornaliero o in altro impianto ferroviario della stessa base operativa, e comprende anche l'eventuale riposo fuori residenza".*

L'indennità si applica al solo personale mobile, a differenza dell'indennità di trasferta di cui al punto 1 dell'art. 77, che si applica al personale non mobile ogni volta che venga inviato per esigenze di servizio fuori dal comune della sede di lavoro.

Per entrambe le indennità (di trasferta e di assenza dalla residenza) il CCNL precisa che si tratta di voci escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Per il compenso per assenza dalla residenza, l'art. 77, punto n. 2, prevede altresì che la stessa sia soggetta al medesimo regime fiscale dell'indennità di trasferta.

Nonostante quanto previsto dal CCNL, deve osservarsi che le caratteristiche di detta indennità sono tali da determinarne, secondo quanto chiarito dalla Suprema Corte con la sentenza n. 13425 del 17.5.2019 e dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia ivi citata, l'inclusione a pieno titolo tra le voci che compongono la base di calcolo per la retribuzione dei periodi di ferie.

Si tratta infatti, di indennità riconosciuta al solo personale mobile in considerazione del fatto che tale personale svolge un'attività che lo costringe ad essere costantemente lontano dalla propria sede: un'indennità, quindi, intrinsecamente connessa alla natura delle mansioni svolte dal lavoratore.

Evidente, inoltre, la natura di compensazione dell'incomodo consistente nell'essere in costante movimento e nel non avere, quindi, un luogo fisso di lavoro.



Non può, invece, parlarsi di indennità avente natura di rimborso di spese occasionali ed accessorie, in primo luogo perché chiaramente connessa al continuo (e non occasionale) allontanamento dalla residenza dovuto all'espletamento della mansione tipica di conduzione del treno, in secondo luogo perché non risulta che nello svolgimento di tali mansioni il capo treno, che parte e fa rientro alla propria sede tutti i giorni, sostenga alcuna spesa (al di là di quanto pagato a parte con buoni pasto).

La tesi di parte convenuta circa l'insussistenza di un **effetto dissuasivo** alla fruizione delle ferie stante la minima incidenza di tali indennità nella retribuzione globale non merita accoglimento.

A prescindere dall'incidenza delle voci variabili nella retribuzione totale è evidente che durante le ferie è precluso ai macchinisti di accumulare tali indennità, non svolgendo mansioni, e di conseguenza è inevitabile una "ripercussione finanziaria negativa" che, come evidenziato dalla Corte di Giustizia, può produrre un effetto dissuasivo sull'effettiva capacità di fruire delle ferie.

Il fatto che gli attori abbiano sempre fruito delle ferie non assume poi alcun rilievo essendo una valutazione da effettuarsi sulla base di un giudizio prognostico *ex ante*.

La difesa TRENITALIA S.p.a. ha poi eccepito **l'illegittimità costituzionale** dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, attuativo delle Direttive 2003/88/CE e 2000/79/CE, come interpretati nella prospettazione di parte ricorrente, in quanto contrastanti con i principi fondamentali della certezza del diritto e dell'autonomia negoziale delle parti sociali nella determinazione delle condizioni economiche essenziali del rapporto di lavoro, di cui agli artt. 3, 36, 39 e 41 Cost.

In via subordinata, la medesima questione di costituzionalità di porrebbe con riguardo all'art. 2 della L. n. 130/2008, che ordina l'esecuzione del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, come modificato dal Trattato di Lisbona, nella parte in cui impone di applicare le Direttive 2003/88/CE e 2000/79/CE come interpretate dalla Corte di Giustizia con la sentenza del 15 settembre 2011, Williams e altri c. British Airways plc, causa C-155/10.



Nello specifico, il contrasto con il principio del legittimo affidamento si configurerebbe perché l'inclusione delle indennità rivendicate nella retribuzione feriale comporterebbe una modifica dell'assetto normativo e contrattuale, da tempo consolidato, sul quale le parti hanno riposto il loro affidamento, senza alcuna prevedibilità in ordine all'invalidità di tale assetto.

Inoltre, l'interpretazione richiesta dai lavoratori avrebbe un effetto dirompente sugli equilibri contrattuali concordati tra i sindacati e le associazioni di categoria dei datori di lavoro, minando, in definitiva, il sistema delle relazioni industriali.

Sotto il profilo del possibile contrasto con la libertà sindacale di cui agli artt. 36 e 39 Cost., anch'essa rientrante tra i principi fondamentali dell'ordinamento costituzionale, parte resistente denota come sussisterebbe un nucleo essenziale demandato alla libera contrattazione collettiva, in cui il legislatore non potrebbe intervenire.

Tali questioni sono manifestamente infondate.

In primo luogo, sotto il profilo dell'affidamento e del rispetto della libera contrattazione collettiva, deve sottolinearsi come i principi interpretativi applicati nel caso di specie sono stati espressi dalla Corte di Giustizia già nel 2011, nella sentenza, più volte citata, "*Williams*" e sempre ribaditi dalla giurisprudenza successiva, mentre l'impianto contrattuale di riferimento è di epoca successiva (2012 e 2016).

Per quanto riguarda, specificamente, l'affermata lesione della libertà sindacale e della libertà d'iniziativa economica, come recentemente affermato nella giurisprudenza di legittimità, "*la contrattazione collettiva non si muove nel vuoto normativo e, in un sistema di fonti "multilevel", come è quello euro-italiano, la peculiarità del diritto del lavoro richiede comunque che sia le disposizioni normative che quelle collettive contrattuali operino in sintonia e in parallelo tra loro, con l'osservanza appunto dei principi dettati dal diritto dell'Unione e di quelli fondamentali dello Stato Italiano, relativamente alle prescrizioni "minime", la cui*



osservanza non può costituire certamente alcuna lesione delle libertà sopra indicate" (cfr. Cass., Sez. Lav., sent. 23 giugno 2022, n. 20216).

In ordine al *quantum* delle pretese per differenze retributive, va disattesa l'eccezione di **prescrizione** quinquennale sollevata dalla parte convenuta, ai sensi dell'art. 2948 c.c., dovendosi invece aderire all'indirizzo interpretativo richiamato da parte ricorrente, secondo cui, nel corso del rapporto di lavoro, il termine di prescrizione non corre successivamente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012, avvenuta in data 18 luglio 2012.

La legge in questione ha infatti introdotto alcune ipotesi di tutela meramente indennitaria anche per il caso di licenziamento illegittimo intimato da aziende rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 18 St. Lav., instaurando pertanto un regime di stabilità attenuata che non sembra giustificare più il decorso dei termini prescrizionali durante il rapporto di lavoro.

Tale normativa non appare idonea ad assicurare la stabilità e continuità del rapporto di lavoro, la quale sola, per la giurisprudenza costituzionale (cfr. Corte Costituzionale n. 63 del 1966), consente il venir meno del *metus* del lavoratore e l'effettiva possibilità di fare valere il proprio diritto.

Detto orientamento è stato espresso anche dalla Corte di Appello di Milano con la sentenza n. 379/2019 (recentemente confermata dalla stessa Corte con sent. n. 966/2020), che ha affermato quanto segue: "*Si osserva in diritto che, ai fini della decorrenza della prescrizione in materia di crediti da lavoro subordinato, la distinzione tra rapporti soggetti a tutela reale e rapporti non soggetti a tutela reale, riveste, anche nelle più recenti pronunce della Cassazione (cfr. Sez. L - Ordinanza n. 22172 del 22/09/2017; Sez. L, Sentenza n. 4351 del 22/02/2018; Sez. L Sentenza n. 19729 del 25/07/2018) un'importanza centrale. Infatti la decorrenza della prescrizione dal momento dell'insorgenza del diritto del lavoratore viene affermata dal Supremo Collegio con esclusivo riferimento ai rapporti assistiti dal diritto alla reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo.*

La ragione è nota. Si ritiene che in tali rapporti non vi sia una condizione c.d. di metus del lavoratore nei confronti del datore di lavoro che lo induca, per timore di



essere licenziato (senza possibilità di recuperare il posto di lavoro perduto), a non esercitare il proprio diritto.

Non appare superfluo, sul punto, ricordare l'assetto normativo, determinato dalle pronunce della Corte Costituzionale n. 63/1966 e n. 174/1972, in forza del quale la prescrizione dei crediti retributivi non decorre durante il rapporto di lavoro, salvo che per i rapporti caratterizzati da c.d. "stabilità reale", ossia ai quali, in considerazione del requisito dimensionale, è applicabile l'art. 18 L. n. 300 del 1970. Con la prima delle citate pronunce, la Corte ha ritenuto che, in un rapporto non dotato della resistenza che caratterizzava invece il rapporto di pubblico impiego, il timore del recesso (cioè del licenziamento), spinge o può spingere il lavoratore a rinunciare ad una parte dei diritti.

Secondo la Corte "In un rapporto non dotato di quella resistenza, che caratterizza invece il rapporto d'impiego pubblico, il timore del recesso, cioè del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti; dimodoché la rinuncia, quando è fatta durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall'art. 36 della Costituzione".

E' stata quindi considerata determinante la situazione psicologica del lavoratore, che può essere indotto a non esercitare il proprio diritto per lo stesso motivo per cui molte volte è portato a rinunciarvi, cioè per timore del licenziamento; cosicché la prescrizione, decorrendo durante il rapporto di lavoro, produce proprio quell'effetto che l'art. 36 ha inteso precludere vietando qualunque tipo di rinuncia anche quella che, in particolari situazioni, può essere implicita nel mancato esercizio del proprio diritto e pertanto nel fatto che si lasci decorrere la prescrizione.

Con la sentenza n. 174/1972 la Corte Cost. ha poi precisato che "una vera stabilità non si assicura se all'annullamento dell'avvenuto licenziamento non si faccia seguire la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente fatta illegittimamente cessare", situazione di completa reintegrazione che non può essere ravvisata in tutti i casi (come quelli di applicazione della L. n. 604 del 1966) "per i quali le disposizioni sulla giusta causa non trovano applicazione; sicché per essi deve



rimanere fermo il principio che vieta di far decorrere il termine di decadenza per le impugnative in materia di crediti da lavoro dipendente nel periodo di durata del rapporto, dovendosi il medesimo spostare alla fine di questo".

La successiva giurisprudenza di legittimità si è adeguata, riscontrando il requisito della stabilità del posto di lavoro tutte le volte in cui, sul piano sostanziale, la disciplina del rapporto subordini il licenziamento a circostanze obiettive e predeterminate e, sul piano della tutela dei diritti, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze con la facoltà di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo (Cass., S.U., 12.4.1976, n. 1268; Cass., 19.8.2011, n. 17399). Rimozione che, secondo la Cassazione, non può esaurirsi nella previsione di un risarcimento del danno ma deve concretizzarsi nell'ordine di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (Cass., 23.6.2003, n. 9968; Cass., 20.6.1997, n. 5494; Cass., 13.9.1997, n. 9137).

Il quadro normativo, rispetto alle citate pronunce della Consulta, è radicalmente mutato a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, che ha riformato l'art. 18 L. n. 300 del 1970, approntando un articolato sistema sanzionatorio nel quale la reintegrazione è stata fortemente ridimensionata, riservata ad ipotesi residuali, che fungono da eccezione rispetto alla tutela indennitaria.

Il testo attualmente vigente dell'art. 18 L. n. 300 del 1970, a differenza di quello originario, prevede infatti la tutela reintegratoria solo per talune ipotesi di illegittimità del licenziamento (commi 1, 4, 7), mentre per altre fattispecie prevede unicamente una tutela indennitaria (commi 5 e 6); ne consegue che, nel corso del rapporto, il prestatore di lavoro si trova in una condizione soggettiva di incertezza circa la tutela (reintegratoria o indennitaria) applicabile nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, accertabile solo ex post nell'ipotesi di contestazione giudiziale del recesso datoriale.

È pertanto ravvisabile la sussistenza di quella condizione di metus che, in base ai consolidati principi dettati dalla richiamata giurisprudenza costituzionale e di legittimità, esclude il decorso del termine prescrizione in costanza di rapporto di lavoro.



A supporto di questa soluzione va richiamato, altresì, l'orientamento giurisprudenziale che valorizza l'effettiva condizione del prestatore di lavoro subordinato, precisando che la decorrenza o meno della prescrizione nel corso del rapporto di lavoro vada verificata con riguardo al concreto atteggiarsi del medesimo in relazione all'effettiva esistenza di una situazione psicologica di "metus" del lavoratore, e non già alla stregua della diversa normativa garantistica che avrebbe dovuto astrattamente regolare il rapporto, ove questo fosse sorto fin dall'inizio con le modalità e la disciplina che il giudice, con un giudizio necessariamente "ex post", riconosce applicabili (Cass. sez.un. 4942/12; Cass. 10.4.2000 n. 4520; nello stesso senso, ex plurimis, Cass. 23.1.2009 n. 1717; Cass. 4.6.2014 n. 12553).

Il Collegio, alla stregua di tali consolidati e condivisibili principi, ritiene che, a seguito delle modifiche apportate dalla L. n. 92 del 2012 all'art. 18 L. n. 300 del 1970, la prescrizione dei crediti retributivi non decorra in costanza di rapporto di lavoro, anche ove a questo sia applicabile l'art. 18 novellato, come nella presente fattispecie".

Si tratta di argomentazioni alle quali occorre aderire.

Pertanto, in relazione a diritti retributivi sorti a far data dall'entrata in vigore della L. n. 92 del 2012 (18 luglio 2012) e nel quinquennio anteriore (ossia a decorrere dal 18 luglio 2007), la cui invocabilità in costanza di rapporto avrebbe potuto trovare condizionamenti stante la vigenza della nuova disciplina, il *dies a quo* ai fini prescizionali va individuato nella data di cessazione del rapporto.

Pertanto, nel caso in esame, essendo il rapporto di lavoro ancora in corso per tutti i ricorrenti e vertendosi su crediti retributivi che, al più, risalgono al settembre 2012, **non può dirsi verificata alcuna estinzione per prescrizione.**

Infine, per quanto riguarda il **preciso ammontare** del credito dei lavoratori ricorrenti, derivante dall'inserimento nella retribuzione feriale delle indennità invocate e sopra esaminate, la difesa attorea ha prodotto conteggi (basati sull'estrapolazione degli elementi accessori risultanti in busta paga) dettagliati per ogni lavoratore, in cui viene dato conto:

- del numero di giorni di ferie effettivamente usufruiti per ciascun anno;



- della somma (prima mensile e poi annuale) degli elementi variabili individuati sulla base delle buste paga (tutte prodotte);
- del valore medio degli elementi variabili per ciascuna giornata (ottenuto sommando gli elementi variabili maturati in un anno e dividendo tale importo per i giorni lavorativi dell'anno di riferimento), che poi è stato moltiplicato per i giorni di ferie consumati.

Parte resistente ha contestato i conteggi proposti dai ricorrenti, su aspetti determinati e con argomentazioni che non possono essere condivise.

Per quanto riguarda l'effettivo numero di giorni di ferie goduti, la resistente segnala un contrasto tra i conteggi risultanti dalle buste paga e il prospetto prodotto al doc. 2.

Tuttavia, il prospetto in questione non riveste alcun valore probatorio, trattandosi di un elenco redatto dal datore di lavoro senza che sia possibile comprendere la fonte dei dati forniti. Al contrario, il conteggio dei ricorrenti è stato effettuato sulla base delle buste paga provenienti dallo stesso datore di lavoro ed è, pertanto, fornito di una base documentale che riveste piena prova nel presente giudizio.

Relativamente alla questione del metodo di calcolo della quota di retribuzione feriale da riconoscere in forza dell'inserimento delle indennità richieste, va condivisa la posizione dei ricorrenti.

Secondo TRENITALIA s.p.a., dovrebbe farsi applicazione dell'art. 68 punto 6 del CCNL, che dispone che, per ottenere il valore giornaliero di una voce retributiva mensile, si debba dividere *“la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al punto 1.1. ed alla lettera d) del punto 1.2”* (dell'art. 68) per 26.

La citata norma contrattuale riguarda però il calcolo delle quote orarie o giornaliera della retribuzione fissa, che si ricavano da divisori convenzionali da utilizzare in tutti i casi di retribuzione delle assenze o di trattenuta per mancata prestazione.

Ciò non è un ragionamento pertinente al calcolo della retribuzione durante il periodo di ferie: come già rilevato, secondo i principi espressi dalla



giurisprudenza europea, la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria (legata all'effettiva attività svolta, e non alla parte fissa delle medesima) del lavoratore e 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.

Pertanto, è da ritenersi corretto il conteggio effettuato dai ricorrenti, che ha effettuato il calcolo dividendo il totale delle indennità percepite, non per 26 (come contrattualmente previsto per la retribuzione fissa mensile) ma per le effettive giornate di lavoro. In tal senso si sono del resto pronunziate due recenti sentenze del Tribunale di Milano (sent. 2678/2021 est. Colosimo e sent. 7453/22 est. Moglia).

Il ricorso va quindi integralmente accolto.

Le **spese di lite** seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) **accerta e dichiara** la nullità delle clausole contenute: nell'art. 31.5 del Contratto Aziendale FS 2012 e 2016, nella parte in cui limitano l'indennità di utilizzazione professionale giornaliera da corrispondere nelle giornate di ferie al solo importo fisso di € 4,50; dell'art. 77, punto 2.4, del CCNL Mobilità, Area Attività Ferroviarie, 2012 e 2016 laddove esclude l'indennità per assenza dalla residenza dal calcolo della retribuzione spettante per i periodi di ferie; dell'art. 30.6 del CCNL citato, laddove limita il computo della retribuzione dei giorni di ferie ai soli elementi nello stesso indicati;
- 2) **accerta e dichiara** il diritto dei ricorrenti a che ogni giorno di ferie sia retribuito da Trenitalia S.p.a. con un importo pari alla retribuzione giornaliera, calcolata sulla media dei compensi percepiti da ciascuno di essi, calcolata sui giorni di lavoro effettivo, nei dodici mesi precedenti la fruizione delle ferie, a titolo sia di



retribuzione fissa sia di retribuzione variabile legata all'esecuzione della prestazione e alla qualifica del singolo lavoratore e che gli elementi variabili della retribuzione da computare nel predetto calcolo medio dei compensi per i ricorrenti sono quelli previsti dall'art. 77, punto 2, CCNL Mobilità Area Attività Ferroviarie 2012 e 2016 ("assenza dalla residenza"); dall'art. 31, punto 4, tabella B, e punto 5, dei Contratti Aziendali FS 2012 e 2016 ("indennità di utilizzazione professionale"); dall'art. 32 CCA ("indennità scorta vetture eccedenti"); dall'art. 36.5 CCA ("Provvigioni per vendita titoli di viaggio a bordo treno");

3) **condanna** TRENITALIA SPA a corrispondere a ciascun ricorrente i seguenti importi:

oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo;

4) **condanna** TRENITALIA s.p.a. al pagamento delle spese liquidate in € 4000,00, oltre 15% spese forfettarie, iva e cpa come per legge e oltre c.u., da distrarsi in favore dei difensori antistatari Avv. Lorenzo Franceschinis e Andrea Bordone.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione della sentenza.

Trieste, 30/06/2022.

Il Giudice

Dott.ssa Michela Bortolami

