

Cassazione civile sez. lav., 19/07/2024, n.19991

Fatto
RILEVATO CHE

1. la Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza del Tribunale della stessa sede che, in accoglimento del ricorso proposto da (*omissis*), dipendente di (*omissis*) con mansioni di macchinista, liv. B1 CCNL Mobilità e Attività Ferroviarie, aveva accertato il suo diritto all'inclusione, nella retribuzione dovuta durante le ferie, dell'indennità di assenza dalla residenza e dell'indennità di utilizzazione professionale (IUP) senza esclusione della parte variabile, e condannato la società al pagamento di ciascuna giornata di ferie nel periodo gennaio 2013 - dicembre 2021 con una retribuzione comprensiva dell'indennità di assenza dalla residenza e dell'indennità di utilizzazione professionale giornaliera calcolata sulla media dei compensi percepiti a tali titoli in ciascun anno di fruizione delle ferie;

2. la Corte territoriale ha richiamato la giurisprudenza, propria e di questa Corte, che, con riguardo alla retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, per come interpretata dalla Corte di Giustizia, ha ritenuto che sussiste una nozione europea di retribuzione che comprende qualsiasi importo pecuniario che si ponga in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore; ha ribadito che occorre verificare se la retribuzione corrisposta possa costituire una dissuasione dal godimento delle ferie e in tale prospettiva ha accertato che una sensibile diminuzione è effettivamente idonea a dissuadere i lavoratori dal beneficiarne; ha confermato l'accertamento della stretta connessione tra le indennità in questione e le mansioni e lo status del lavoratore;

3. la società propone ricorso per cassazione con otto motivi, cui resiste con controricorso il lavoratore; entrambe le parti hanno depositato memorie; al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza;

Diritto
CONSIDERATO CHE

1. parte ricorrente deduce, con il primo motivo, in tema di corretta interpretazione delle sentenze della CGUE, violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della Direttiva CE 88/2003 e degli artt. 1362 ss. cc in relazione agli artt. 31 Contratto Aziendale 2012 e 31 Contratto Aziendale 2016;

2. con il secondo motivo, deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della Direttiva CE 88/2003, dell'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, dell'art. 2109 c.c., con riferimento agli artt. 36 e 39 Cost. e all'art. 77 punto 2.4 dei CCNL Mobilità e Attività Ferroviarie del 20.7.2012 e 16.12.2016;

3. con il terzo motivo, deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della Direttiva CE 88/2003, dell'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, dell'art. 2109 c.c.;
4. con il quarto motivo, deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della Direttiva CE 88/2003, nonché applicazione in via generale e astratta di principi generali espressi dalla CGUE con violazione degli artt. 36 e 39 Cost. , per mancata adeguata valutazione del ruolo della contrattazione collettiva nel nostro ordinamento, dato che il diritto vivente demanda proprio alla contrattazione collettiva la determinazione della retribuzione;
5. con il quinto motivo, deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 267 TFUE e del principio di diritto vivente sull'efficacia ultra partes delle sentenze CGUE e dell'art. 7 della Direttiva CE 88/2003, dell'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, dell'art. 2109 c.c. con riferimento agli artt. 36 e 39 Cost.; sostiene che la Corte territoriale ha erroneamente applicato i principi sanciti dalla giurisprudenza comunitaria, poiché non ha considerato la diversità fattuale delle fattispecie e strutturale dei compensi analizzati dalla CGUE (sentenza *(omissis)* del 16.3.2006; sentenza *(omissis)* del 20.1.2009; sentenza *(omissis)* del 16.9.2011, sentenza *(omissis)* del 22.5.2014, sentenza *(omissis)* del 13.12.2018) rispetto alla fattispecie e ai compensi oggetto di causa, diversità che impediva di applicare tali precedenti al diverso caso qui in esame;
6. con il sesto motivo, deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della Direttiva CE 88/2003, dell'art. 267 TFUE e del derivato principio di diritto vivente sull'efficacia ultra partes delle sentenze CGUE per omesso esame sul fatto decisivo della diversità fattuale e strutturale delle fattispecie concrete analizzate dalla CGUE nelle sentenze invocate a fondamento della domanda rispetto alla fattispecie oggetto di causa;
7. con il settimo motivo, deduce violazione e falsa applicazione diretta delle premesse del CCNL sul principio di inscindibilità , violazione degli artt. 1362 ss. c.c. ovvero violazione dell'art. 112 c.p.c. sul punto;
8. con l'ottavo motivo, subordinato, deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 2948, n. 4 c.c. in combinato disposto con l'art. 18, commi 1 e 2, legge n. 300/1970 come modificato dalla legge n. 92/2012; sostiene la prescrizione quinquennale dei crediti retributivi rivendicati dai dipendenti per i titoli dedotti in giudizio;
9. i primi sei motivi di ricorso possono essere esaminati congiuntamente per la loro connessione, in quanto tutti concernenti, sotto diversi profili e angolazioni, l'interpretazione dell'art. 7 della Direttiva CE 88/2003, operata dai giudici di merito alla luce della giurisprudenza in materia della Corte di Giustizia dell'Unione europea.
10. essi non sono fondati, per i motivi espressi in numerosi precedenti di questa Corte, cui si rinvia, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. (tra le molte pronunce, Cass. nn. 15604, 13321, 11760, 11758, 2963, 2682, 2680, 2431, 1141/2024; nn. 35578, 33803, 33793, 33779,

19716, 19711, 19663, 18160/2023;

11. questa Corte ha in più¹ occasioni affermato che la nozione di retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie subisce la decisiva influenza dell'interpretazione data dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la quale ha precisato come l'espressione "ferie annuali retribuite" contenuta nell'art. 7, n. 1, della direttiva n. 88 del 2003 faccia riferimento al fatto che, per la durata delle ferie annuali, deve essere mantenuta la retribuzione che il lavoratore percepisce in via ordinaria (Cass. n. 18160/2023 e successive conformi, con richiamo a CGUE 20.1.2009, C-350/06 e C-520/06, *omissis*, nonché, con riguardo al personale navigante dipendente di compagnia aerea, Cass. n. 20216/2022);

12. i principi informatori di tale indirizzo giurisprudenziale sono nel senso di assicurare, a livello retributivo, una situazione sostanzialmente equiparabile a quella ordinaria del lavoratore nei periodi di lavoro, sul rilievo che una diminuzione della retribuzione può² essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione (cfr. CGUE 15.9.2011, C-155/10, *omissis*; CGUE 13.12.2018, C-385/17, *omissis*);

13. in questo senso, si è precisato nelle pronunce indicate che qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti volto ad indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo, che si propone di assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un'efficace tutela della loro salute e sicurezza (cfr. in questo senso anche la recente CGUE 13.1.2022, C-514/20, *omissis*);

14. conseguentemente, è stato ribadito che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, per come interpretata dalla Corte di Giustizia, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore (Cass. n. 13425/2019, n. 37589/2021);

15. atteso che, per giurisprudenza consolidata di questa Corte, le sentenze della Corte di Giustizia UE hanno efficacia vincolante e diretta nell'ordinamento nazionale, i giudici di merito non possono prescindere dall'interpretazione data dalla Corte europea, che costituisce ulteriore fonte del diritto dell'Unione europea, non nel senso che esse creino ex novo norme UE, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito dell'Unione (cfr. Cass. n. 13425/2019, n. 22577/2012);

16. pertanto, a fronte della rivendicazione di voci non corrisposte nel periodo feriale, è necessario accertare il nesso intrinseco tra l'elemento retributivo e l'espletamento delle mansioni affidate e, quindi, se l'importo pecuniario si ponga in rapporto di collegamento funzionale con l'esecuzione delle mansioni e sia correlato allo status personale e professionale di quel lavoratore (cfr. Cass. n. 13425/2019 cit., così come, per il caso del mancato godimento

delle ferie, Cass. n. 37589/2021);

17. nella controversia in esame, vengono in discussione la cd. indennità di utilizzazione professionale (IUP) e l'indennità per assenza dalla residenza;

18. questa seconda, in quanto voce diretta a compensare il disagio dell'attività tipica del dipendente viaggiante derivante dal non avere un luogo fisso di lavoro, è da includere nella retribuzione feriale, in quanto la corrisponsione, in forma continuativa, di una simile indennità è immediatamente collegata alle mansioni tipiche dei dipendenti con mansioni di macchinista, essendo destinata a compensare il disagio dell'attività derivante dal non avere una sede fissa di lavoro e dall'essere continuamente in movimento, lontano dalla sede formale di lavoro;

19. in base alla medesima ratio (collegamento funzionale con le mansioni tipiche) è fondata la domanda collegata alla parte variabile dell'indennità di utilizzazione professionale, in quanto voce ordinariamente corrisposta per i periodi di lavoro, la cui erogazione in misura ridotta nel periodo di ferie, in base a una verifica ex ante, è potenzialmente dissuasiva al godimento delle stesse, tenuto conto della continuità dell'erogazione nel corso dell'anno e dell'incidenza sul trattamento economico mensile;

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

21. la giurisprudenza UE ha, invero, chiarito che il lavoratore, in occasione della fruizione delle ferie, deve trovarsi in una situazione che, a livello retributivo, sia paragonabile ai periodi di lavoro; ciò in quanto il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite va considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale UE, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla stessa direttiva;

22. è stato affermato che la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore (sent. CGUE (*omissis*) cit. , par. 21); che l'ottenimento della retribuzione ordinaria durante il periodo di ferie annuali retribuite è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente i giorni di ferie cui ha diritto, e che quando la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, è

inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso rischia di essere indotto a non prendere le sue ferie annuali retribuite, almeno non durante i periodi di lavoro effettivo, poich  ci  determinerebbe, durante tali periodi, una diminuzione della sua retribuzione  (sent. CGUE (*omissis*) cit. , par. 44); che il giudice nazionale   tenuto a interpretare la normativa nazionale in modo conforme all  articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, con la precisazione che   una siffatta interpretazione dovrebbe comportare che l  indennit  per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle ferie minime previste da tale disposizione, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo  (sent. CGUE (*omissis*) cit. , par. 52); che   occorre dichiarare che, sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore di per s  ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, essa non pu  incidere sul diritto del lavoratore  di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all  esercizio del suo lavoro  (sent. CGUE (*omissis*) cit. , par. 23), sicch    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   incompatibile con la finalit  del diritto alle ferie annuali retribuite  (sent. CGUE (*omissis*) cit. , par. 41);

23. in tale prospettiva, osserva il Collegio che non pu  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 pu  impegnare per garantire a s  o alla sua famiglia le ordinarie condizioni economiche di vita;

24. a questi principi si   attenuta la Corte di merito che ha proceduto, correttamente, ad una verifica ex ante della potenzialit  dissuasiva dell  eliminazione o riduzione 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, e ha accertato la continuativit  della loro erogazione e l  incidenza non residuale sul trattamento economico mensile;

25. il settimo motivo   inammissibile;

26. come rilevato nella sentenza impugnata (p. 12), non sono stati offerti dalla societ  elementi sul fatto che effettivamente l  accertamento della nullit  delle clausole in questione sia idoneo a travolgere l  intero accordo intervenuto tra le parti sociali, operando il diverso principio interpretativo di conservazione del contratto, limite immanente al codice civile rispetto all  invocata estensione all  intero contratto degli effetti della nullit  di singola clausola;

27. l  ottavo motivo non   fondato;

28. 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 Ã 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).

29. il Collegio intende dare continuitÃ 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);

30. il principio Ã stato affermato a seguito della ricostruzione del quadro normativo sviluppatosi con lâ entrata in vigore della legge n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015 e del rilievo che, in ragione delle predette riforme, lâ individuazione del regime di stabilitÃ sopravviene solo a seguito di una qualificazione definitiva del rapporto per attribuzione del giudice, e, quindi, solo allâ esito di un accertamento in giudizio, ex post;

31. invero, la varietÃ delle ipotesi di tutela contemplate nel rinnovato art. 18 legge n. 300/1970 e la concreta possibilitÃ che le stesse non necessariamente garantiscano il ripristino del rapporto di lavoro in caso di illegittimo recesso, evidenzia come il regime di stabilitÃ del rapporto, in precedenza assicurato, sia venuto meno nella sua integralitÃ ; a tale evidente rinnovata situazione deve quindi conseguire che la prescrizione dei crediti del lavoratore decorre, in assenza di un regime di stabilitÃ reale, dalla cessazione del rapporto di lavoro e rimane sospesa in costanza dello stesso;

32. in conclusione, il ricorso va rigettato; le spese di lite seguono il criterio della soccombenza, con liquidazione come da dispositivo e distrazione in favore del difensore del controricorrente dichiaratosi antistatario; sussistono le condizioni processuali di cui allâ art. 13, comma 1 quater, D.P.R.115 del 2002;

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio che liquida in â 2.500 per compensi, â 200 per esborsi, 15% per spese generali, accessori di legge, da distrarsi.

Ai sensi dellâ art. 13 comma 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002 dÃ atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dellâ ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dellâ art.13 comma 1 bis del citato D.P.R. , se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 21 maggio 2024.

Depositato in cancelleria il 19 luglio 2024.

Campi meta

Massima : *La retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva n. 88/2003/CE, per come interpretata dalla Corte di Giustizia, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore. Pertanto, a fronte della rivendicazione di voci non corrisposte nel periodo feriale, è necessario accertare il nesso intrinseco tra l'elemento retributivo e l'espletamento delle mansioni affidate e, quindi, se l'importo pecuniario si ponga in rapporto di collegamento funzionale con l'esecuzione delle mansioni e sia correlato allo status personale e professionale di quel lavoratore.*

Supporto Alla Lettura :

FERIE

Al lavoratore è riconosciuto il diritto irrinunciabile alle *ferie annuali retribuite* al fine di consentirgli il recupero delle energie e la realizzazione di esigenze anche ricreative personale e familiari. La durata minima delle ferie è fissata in quattro settimane, i contratti collettivi possono estendere tale periodo, ma non ridurlo. Le ferie maturano nel corso del rapporto di lavoro, anche se questo dura meno di un anno o è in prova; vengono godute nel tempo che l'imprenditore stabilisce, informandone *preventivamente* il lavoratore. Tuttavia il datore di lavoro deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, realizzando un equo temperamento. Salvo diversa previsione le ferie devono essere godute per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione delle stesse e, nel caso di impossibilità, per il residuo nei 18 mesi successivi a tale anno, il periodo delle ferie deve essere possibilmente continuativo, in considerazione delle finalità dell'istituto. Se le ferie maturate non vengono godute nel periodo prescritto dalla legge o dal contratto collettivo e non è più possibile neppure l'adempimento tardivo (ad esempio perché è cessato il rapporto di lavoro), spetta la retribuzione corrispondente (c.d. indennità di ferie non godute).