

N. 3802/2023 R.G.A.C.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE CIVILE DI ROMA
I SEZIONE LAVORO

in persona del dott. Alessandro Coco, all'esito di udienza tenuta in data 25 gennaio 2024 ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., in data 29 gennaio 2024 ha emesso la seguente sentenza nella causa iscritta al n. 3802/2023 del R.G.A.C. del Tribunale di Roma, promossa

DA

PUCELLO Riccardo e SORDI Giovanna – Avv. A. Giacani

ricorrenti

CONTRO

A.T.A.C. s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t. – Avv. S. Flamment

resistente

Conclusioni: come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente notificato i nominati in epigrafe convenivano in giudizio l'ATAC s.p.a., propria datrice di lavoro, per sentirla condannare al pagamento in proprio favore della somma indicata in ricorso a titolo di computo del compenso dell'indennità corse macchinisti per gli anni dal 2016 al 2022 nella retribuzione dovuta durante il godimento di giorni di ferie, argomentando all'uopo in fatto e in diritto.

L'A.T.A.C. s.p.a. si costituiva chiedendo il rigetto del ricorso.

Superflua qualsiasi attività istruttoria orale, la causa è stata decisa con la presente sentenza previo deposito di note conclusionali e di trattazione scritta.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato nei limiti e per le ragioni di seguito esposti.

I ricorrenti hanno diritto a percepire la retribuzione secondo la nozione europea della stessa fissata all'art. 7 della direttiva 88/2003, così come interpretata dalla Corte di Giustizia (vedansi sentenza 16.3.2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, Robinson-Steele e altri; sentenza 20.1.2009 C-350/06 e C-520/2006, Schultz-Hoff e altri; sentenza 15.9.2011, C-155/10, William e altri).



Secondo il diritto europeo vivente spetta, durante il periodo di ferie *“qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all’esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare...e che viene compensato tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore...deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell’ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie”*, del pari vanno mantenuti, durante le ferie annuali retribuite gli elementi della retribuzione *“correlati allo status personale e professionale”* del lavoratore ricollegabili anche *“alla qualità di superiore gerarchico, all’anzianità e alle qualifiche professionali”*.

L’omesso pagamento della giusta retribuzione durante il periodo di ferie contrasta con il concetto di retribuzione fissato dalla giurisprudenza europea, sopra richiamata, da considerare quale parametro per interpretare il diritto interno (cfr. Cass. S.U. n. 8486/2011);

Anche la S.C. di Cassazione ha riconosciuto tali principi con la pronuncia n. 13425/2019.

Precisamente, il diritto del lavoratore a ferie retribuite trova una disciplina sia nel diritto interno (art. 36, comma 3, della Cost.: «Il lavoratore ha diritto [...] a ferie annuali retribuite», art. 2109, comma 2, c. c.: «Ha [...] diritto (il prestatore di lavoro) [...] ad un periodo annuale di ferie retribuite», e art. 10 del D. Lgs. nr. 66 del 2003, *ratione temporis* applicabile: «[...] il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo [...] di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane»), sia in quello dell’Unione (art. 7 della Direttiva 2003/88/CE).

Con specifico riferimento alla disciplina europea, l’articolo 7 della direttiva 2003/88, intitolato «Ferie annuali», stabilisce quanto segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali [...]».

Il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite è peraltro espressamente sancito all’art. 31, nr. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, cui l’art. 6, n. 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati (sentenze dell’8 novembre 2012, Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, punto 22; del 29 novembre 2017, King, C-214/16, punto 33, nonché del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, punto 25).



L'art. 31 della Carta, intitolato «Condizioni di lavoro giuste ed eque», per quanto qui maggiormente rileva, prevede che: « [...] 2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».

Il diritto alle ferie retribuite di almeno quattro settimane, secondo giurisprudenza costante della Corte di Giustizia, deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, punto 25 e giurisprudenza ivi citata); ad esso non si può derogare e la sua attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88 (vedasi sentenza del 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, punto 15 e giurisprudenza ivi citata).

Più specificamente, secondo la direttiva nr. 88 del 2003, il beneficio (cioè il diritto) alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo rappresentano due aspetti (cioè le due componenti) dell'unico diritto «a ferie annuali retribuite» (sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e altri, C-350/06 e C520/06, punto 60, del 15 settembre 2011, Williams e altri, C-155/10, punto 26, del 13 dicembre 2018, causa To.He, C-385/17, punto 24).

Peraltro, dalla formulazione dell'art. 1, paragrafo 1 («La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime[...]») e paragrafo 2, lettera a) («ai periodi minimi di [...] ferie annuali») dell'articolo 7, paragrafo 1, nonché dell'articolo 15 della direttiva nr. 88 del 2003, si ricava, anche, come quest'ultima si limiti a fissare prescrizioni minime di sicurezza e salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, facendo salva la facoltà degli Stati membri di applicare disposizioni nazionali più favorevoli alla tutela dei lavoratori (sentenza cit. 13 dicembre 2018, causa To.He, C-385/17, punto 30 e punto 31).

Per ciò che riguarda, in particolare, «l'ottenimento di un pagamento» a titolo di ferie annuali, la Corte di Giustizia, sin dalla sentenza 16 marzo 2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, Robinson-Steele e altri (punto 50), ha avuto occasione di precisare che l'espressione «ferie annuali retribuite» di cui all'art. 7, nr. 1, della direttiva nr. 88 del 2003 intende significare che, per la durata delle ferie annuali, «deve essere mantenuta» la retribuzione; in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (negli stessi sensi, anche



sentenza CGUE 20 gennaio 2009 in C-350/06 e C- 520/06, Schultz-Hoff e altri, punto 58).

L'obbligo di monetizzare le ferie è volto a mettere il lavoratore, in occasione della fruizione delle stesse, in una situazione che, a livello retributivo, sia paragonabile ai periodi di lavoro (vedasi cit. sentenze Robinson-Steele e altri, punto 58, nonché Schultz Hoff e altri, punto 60).

Maggiori e più incisive precisazioni si rinvencono nella pronuncia della Corte di Giustizia 15 settembre 2011, causa C-155/10, Williams e altri (punto 21) dove si afferma che la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore e che una diminuzione della retribuzione idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione.

In tale pronuncia, la Corte di Giustizia ha avuto modo di osservare come « sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore di per sé ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, essa non può incidere sul diritto del lavoratore [...] di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro» (vedasi sentenza Williams e altri cit., punto 23); pertanto «qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro e che viene compensato tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore [...] deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell'ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali» (vedasi sentenza Williams e altri cit., punto 24); all'opposto, non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo da versare durante le ferie annuali «gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro» (vedasi sentenza Williams e altri cit., punto 25). Del pari, vanno mantenuti, durante le ferie annuali retribuite, gli elementi della retribuzione «correlati allo status personale e professionale» del lavoratore (v., sentenza Williams e altri cit., punto 28).



Il delineato concetto di retribuzione, dovuta durante le ferie annuali, è confermato dalla successiva giurisprudenza della Corte di Giustizia (sentenza 22 maggio 2014, causa C-539/12, Z.J.R. Lock, punti 29, 30, 31); in tale pronuncia, quanto agli elementi correlati allo status personale e professionale, si precisa che tali possono essere quelli che si ricollegano alla qualità di superiore gerarchico, all'anzianità, alle qualifiche professionali (sentenza Z.J.R. Lock cit., punto 30).

Alla stregua di tale nozione, è stata, per esempio, ritenuta contraria al diritto dell'Unione la non inclusione, nella retribuzione versata (*recte* nel pagamento da versare) ai lavoratori a titolo di ferie annuali, degli importi supplementari corrisposti ai piloti Airways in ragione delle ore di volo e/o del tempo trascorso fuori dalla Base (sentenza Williams e altri cit., C-155/10) ovvero del compenso variabile rappresentato da provvigioni sul fatturato realizzato (sentenza Z.J.R. Lock, C-539/12), così come la previsione, per contratto collettivo, di una riduzione dell'«indennità per ferie retribuite» derivante da una situazione di disoccupazione parziale, nel periodo temporale di riferimento (sentenza To.He, C-385/17).

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. La S. C. di Cassazione 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» (vedasi Cass. n. 22577 del 2012 e giurisprudenza ivi richiamata).

Tali le ragioni della fondatezza dell'*an debeatur* del ricorso.

Per quanto riguarda il *quantum debeatur*, va accolta l'eccezione di prescrizione parziale sollevata da parte resistente, in quanto i ricorrenti non hanno dato prova di avere interrotto la prescrizione quinquennale anteriormente alla notifica del ricorso introduttivo del presente giudizio.

Ne discende che la società resistente debba essere condannata al pagamento delle somme rispettivamente indicate in dispositivo in favore di ciascun ricorrente, frutto dei conteggi allegati al ricorso, decurtate le somme dovute per le annualità anteriori



al 2018.

Le spese seguono la soccombenza.

DISPOSITIVO

condanna la società resistente al pagamento in favore di ciascun ricorrente delle seguenti somme di denaro, oltre accessori di legge: PUCELLO Riccardo, euro 3.660,56; SORDI Giovanna, euro 4.761,61;

condanna la società resistente alla rifusione in favore dei ricorrenti in solido delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 2.108,00, oltre rimborso forfettario in misura del 15 %, IVA e CPA, nonché rimborso di quanto versato a titolo di contributo unificato.

Roma, 29 gennaio 2024

IL GIUDICE

