

R.G. 1441/2023



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

Il Tribunale, nella persona del Giudice [REDACTED]
all'esito dello spirare dei termini, assegnati ex art. 127 ter cpc, fino al 20.3.2024, ha
pronunciato, mediante deposito telematico in data odierna, la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da:

[REDACTED]

[REDACTED] rappresentati e difesi dall'Avv. [REDACTED]
[REDACTED] e dall'Avv. [REDACTED] per procura allegata al ricorso e tutti
elettivamente domiciliati presso lo studio del primo in Roma, [REDACTED],
[REDACTED]

RICORRENTI

[REDACTED] elettivamente domiciliata presso la sede
sociale in Roma, [REDACTED] che la rappresenta
e difende per procura generale alle liti allegata alla memoria difensiva

RESISTENTE

OGGETTO: indennità ferie e pagamento somme

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 12.1.2023, [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] premesso di essere dipendenti [REDACTED] con mansioni di macchinista (conduzione di treni delle metropolitane romane denominate A e B-B1 mediante servizi in turni avvicendati) e di essere percettori - dai rispettivi tempi di istituzione delle stesse - delle indennità di turno avvicendato - sulla scorta del punto 5, lettera A dell'Accordo Nazionale per gli autoferrottravvieri del 21.5.1981 -, di condotta - sulla scorta del Verbale di Accordo sindacale aziendale del 17.7.2015 - e di turni non girati - sulla scorta del Verbale di Accordo Sindacale aziendale del 25.6.2019 -, dedotta l'illegittimità delle modalità di calcolo della retribuzione spettante per i giorni di ferie che, in base alle previsioni citate, non prevedevano l'inclusione delle dette indennità nella base di calcolo per la retribuzione relativa al periodo di ferie, in spregio al principio in virtù del quale il lavoratore, durante la fruizione delle ferie, ha diritto alla retribuzione che avrebbe percepito durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, per contrasto, tra l'altro, al diritto dell'Unione Europea come interpretato in materia dalla Corte di Giustizia, e allegata la illegittimità delle detrazioni dalla retribuzione minima di essi ricorrenti delle ore di recupero psicofisico che essi ricorrenti avevano omesso di trascorrere nei luoghi indicati dall'azienda (*“A) all'interno delle stazioni metropolitane delle linee metropolitane “A” e “BB1”, vicino alla banchina adiacente ai binari dei treni metropolitani; B) oppure, nel caso della sola stazione della “metro A” denominata Cinecittà, anche all'interno di due container situati in superficie vicino all'ingresso della stessa; C) oppure, nel caso della sola stazione della “metro B” denominata Magliana, anche all'interno di un ufficio ubicato a fianco della linea metropolitana “B-B1”; D) oppure, nel locale del deposito dei treni della linea B-B1 Roma Lido, denominato “Magliana”, cfr. pagg. 12 e 38 ricorso*) per ragioni inerenti la tutela della propria salute (stante la omessa attività di depolverizzazione da parte dell'azienda di detti luoghi, nei quali si accumulavano polveri potenzialmente nocive per la salute dei lavoratori, ragione per la quale, dopo un'inevasa richiesta di chiarimenti [REDACTED] avevano provveduto a presentare anche un esposto alla

Procura di Roma nell'ottobre 2017), convenivano avanti l'intestato Tribunale la società datrice di lavoro per ivi sentir "...1) accertare e dichiarare, anche ai sensi degli Artt. 1418 e 1419 comma secondo, c.c., la nullità e/o l'illegittimità, per contrarietà a norme imperative di diritto interno (tra le quali, Artt. 36 Cost. e 2109 c.c.) e di rango sovranazionale (tra le quali, Art. 117, comma 1, Cost., Artt. 7 e 15 della direttiva 2003/88/CE): - della clausola di cui al Punto 5, lettera A, dell'Accordo Nazionale per gli Autoferrotramvieri del 21.05.1981, come modificata dal Punto 2, lettera A, del Ccnl Autoferrotramvieri del 17.06.1982, rubricato "Indennità di turno", nella parte in cui prevede che tale indennità di turno avvicendato non rientra nel calcolo della retribuzione feriale; - dell'Accordo sindacale aziendale del 17 luglio 2015, sottoscritto dalla resistente e dalle OO.SS. dei lavoratori, nella parte in cui omette di prevedere l'inclusione del valore economico dell'indennità di condotta nel calcolo della retribuzione feriale; - dell'Accordo sindacale aziendale del 25 giugno 2019, sottoscritto dalla convenuta e dalle OO.SS. dei lavoratori, nella parte in cui omette di prevedere l'inclusione del valore economico dell'indennità di condotta e dell'indennità turni non girati nel calcolo della retribuzione feriale; - di qualsiasi altro accordo individuale e sindacale di ogni livello, in riferimento a tutte le loro clausole che escludono e/o non contemplano l'inclusione del valore economico dell'indennità di turno avvicendato, di condotta, e di turni non girati, tra le voci con le quali doveva essere calcolata la retribuzione feriale dei ricorrenti fino al 30.06.2022; 2) per l'effetto, accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti di vedersi includere, nel calcolo della retribuzione feriale, gli importi economici a loro corrisposti dalla convenuta nei periodi lavorativi a titolo di indennità di turno avvicendato dal 17.07.2015 al 30.06.2022, di indennità di condotta dal 17.07.2015 al 30.06.2022, e di indennità turni non girati dal 25.06.2019 al 30.06.2022; 3) per effetto dell'accoglimento della precedente domanda, condannare la convenuta Azienda per la mobilità di Roma Capitale SpA [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle relative differenze retributive in favore di ciascuno dei ricorrenti, da quantificarsi in un separato, apposito, giudizio, pari alla retribuzione dei giorni di ferie che ognuno di loro avrebbe dovuto percepire dal 17.07.2015 al 30.06.2022 mediante l'inclusione nella stessa dell'importo economico, loro corrisposto dalla resistente nei giorni lavorativi, dell'indennità di turno avvicendato dal 17.07.2015 al 30.06.2022, dell'indennità di condotta dal 17.07.2015 al 30.06.2022, e dell'indennità di turni

non girati dal 25.06.2019 al 30.06.2022 (importo economico da calcolarsi come media dei compensi percepiti dai ricorrenti per tali tre indennità nei dodici mesi precedenti le ferie), detratta la minore retribuzione dei giorni di ferie da ognuno di loro percepita dal 17.07.2015 al 30.06.2022, e ciò in riferimento alle ferie maturate da ognuno dei ricorrenti nel periodo decorrente dal 17.07.2015 al 30.06.2022, sia se già fruite sia se ancora non fruite; 4) accertare e dichiarare, per tutti i motivi di cui sopra, la nullità e/o l'illegittimità e/o l'invalidità e/o comunque l'annullamento, di tutte le suddette detrazioni, dalla retribuzione dovuta ad ognuno dei ricorrenti, degli importi relativi alle ore di inattività lavorativa e di non reperibilità/disponibilità degli stessi, e comunque diverse da quelle di guida dei treni metropolitani, effettuate dall'██████████ nel periodo compreso tra l'anno 2017 ed il 2019, ed indicate nelle buste paga dei ricorrenti con la dicitura "Ore ass non retrib."; 5) per effetto dell'accoglimento della domanda precedente, condannare la convenuta Azienda per la mobilità di Roma Capitale SpA ██████████, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare a ciascun ricorrente la seguente somma, rispettivamente pari alla retribuzione che ██████████ ometteva di corrispondergli nel periodo compreso tra le competenze del mese di ottobre del 2017 e le competenze del mese di giugno del 2019, evidenziata nelle relative buste paga con la dicitura "Ore ass non retrib.": al sig. ██████████ la somma netta di Euro 1.804,92, al sig. ██████████ la somma netta di Euro 2.936,07, al sig. ██████████ la somma netta di Euro 1.255,39, al sig. ██████████ la somma netta di Euro 1.152,48, al sig. ██████████ la somma netta di Euro 1.342,24, al sig. ██████████ la somma netta di Euro 1.204,67, ed al sig. ██████████ la somma netta di Euro 747,80; 6) per effetto dell'accoglimento delle domande di cui ai precedenti punti n. 4 e n. 5, condannare l'██████████ a computare tutte le suddette ore indicate nelle buste paga dei ricorrenti con la dicitura "Ore ass non retrib." relative al periodo compreso tra l'anno 2017 e l'anno 2019, quali ore retribuite di presenza dei ricorrenti al lavoro, anche ai fini del calcolo e del pagamento di tutti gli istituti (anche retributivi, indennitari, premiali, diretti, indiretti e differiti) previsti dalla legge, dagli accordi sindacali nazionali, dagli accordi sindacali aziendali (ivi compresi gli istituti della suddetta "maggiorazione retributiva" prevista dall'Accordo Sindacale aziendale del 17.07.2015, dell'Era 1 e dell'Era 2), e dai contratti individuali; 7) in tutti i casi, con rivalutazione di ogni somma da erogarsi ai ricorrenti per effetto del maggior danno patito e patiendo in conseguenza

della diminuzione di valore del credito a causa dell'aumento del costo della vita, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti accolti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 429 c.p.c. e 150 disp. att. c.p.c.; oltre agli interessi legali maturati e maturandi sulle somme via via rivalutate; 8) in tutti i casi, con vittoria di spese di lite, competenze ed onorari (compensi professionali), oltre spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA, da distrarre in favore dei sottoscritti avvocati che si dichiarano antistatari...”.

Si costituiva in giudizio [REDACTED] la quale, contestata la prospettazione di cui al ricorso in relazione alla retribuzione delle ferie - sulla scorta della non dovutezza di un adeguamento automatico ai dettami comunitari della normativa interna in tema di retribuzione per il periodo di ferie - e l'infondatezza della domanda relativa al computo delle indennità indicate dai ricorrenti nella retribuzione feriale - sulla scorta, tra l'altro, della esistenza di una normativa aziendale che prevedeva le voci retributive accessorie ERA 1 e ERA 2 idonee a garantire una retribuzione integrativa in grado di realizzare una retribuzione omnicomprensiva in linea con i principi espressi dalla giurisprudenza nazionale ed europea - e la piena legittimità della detrazione operata ai ricorrenti sulla scorta delle disposizione gestionale n. 75 del 17.7.2017 - che prevede l'obbligo di attestazione della presenza in servizio ad inizio e fine turno tramite il badge aziendale, pena la retribuzione del solo tempo macchina programmato - stante il mancato rispetto, da parte dei ricorrenti, di tale previsione, resisteva al ricorso chiedendone l'integrale rigetto.

La causa era istruita documentalmente: rinviata per la discussione, all'esito dello spirare dei termini assegnati ex art. 127 ter cpc fino al 20.3.2024, era dunque decisa mediante il deposito telematico della presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Giova, in primo luogo, ripercorrere brevemente il quadro normativo in materia di ferie annuali retribuite, quale diritto di rango Costituzionale, ai sensi dell'art. 36 Cost., che ne prevede l'irrinunciabilità, pur non indicandone una durata minima (rimessa già dall'art. 2109 c.c. alla legge, agli usi, o alla determinazione secondo equità): il rango

primario del diritto alle ferie annuali emerge parimenti dalla sua inclusione nella Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione europea, all'art. 31 comma 2, che ha lo stesso valore giuridico dei Trattati secondo quanto previsto dall'art. 6 TUE.

E invero, 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, cod. civ. "Ha (...) diritto (id est il prestatore di lavoro) (...) ad un periodo annuale di ferie retribuite"; art. 10 del d.lgs. 66/2003 "(...) il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo (...) di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane"), sia nel diritto dell'Unione (art. 7 della Direttiva 2003/88/CE).

Con specifico riferimento alla disciplina europea, l'art. 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 anche all'art. 31, n. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, cui l'art. 6, n. 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati (sentenze dell'8 novembre 2012, 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 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".

Ciò posto, deve affermarsi che sussiste una nozione europea di retribuzione feriale, di retribuzione cioè dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali, fissata dall'art. 7 della direttiva 88/2003 cit., come interpretato dalla Corte di Giustizia.

In particolare 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, n. 1, della direttiva n. 88 del 2003 intende significare che, per la durata delle ferie annuali, "deve essere mantenuta" la retribuzione; in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (negli stessi sensi, anche sentenza CGUE 20 gennaio 2009 in C-350/06 e C- 520/06, 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 (v. 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. La Corte ha, quindi, rimarcato che debba esservi una tendenziale omogeneità tra la retribuzione corrisposta durante i periodi di ferie e quella ordinaria percepita dal lavoratore durante l'esercizio del suo lavoro e che per determinare la retribuzione ordinaria, "e, di conseguenza, l'importo cui ha diritto il lavoratore durante le ferie annuali" (punto 22), è necessario innanzitutto svolgere un'analisi specifica dei vari elementi da cui è composta la retribuzione. In tal modo la Corte ha fissato due tipi di indicazione all'interprete:

- la prima indicazione è che, ai fini della base di calcolo della retribuzione feriale, debbano essere presi in considerazione tutti i compensi che vanno a remunerare "qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro";

- la seconda indicazione è che devono escludersi da essa, invece, quegli “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” (punti 24 e 25).

Nell'espletare una tale verifica, che è compito del giudice nazionale, occorre inoltre “valutare il nesso intrinseco che intercorre tra, da una parte, i vari elementi che compongono la retribuzione complessiva del lavoratore e, dall'altra, l'espletamento delle mansioni ad esso affidate in ossequio al suo contratto di lavoro” e la Corte specifica, altresì che “questa valutazione deve essere svolta in funzione di una media su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo” (così punto 26”).

Pertanto, nell'interpretazione dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/Ce adottata dalla Corte di Giustizia, vi è il riferimento ad un criterio funzionale per stabilire se un certo compenso possa far parte della base di calcolo della retribuzione feriale, la quale non è individuata secondo un concetto di tipo “quantitativo”, bensì sotto un “profilo teleologico” (così Cass. 13425/2021). Alla stregua di tale nozione, è stata ritenuta contraria al diritto dell'Unione la non inclusione, nella retribuzione versata ai lavoratori a titolo di ferie annuali, degli importi supplementari corrisposti piloti Airways in ragione delle ore di volo e/o del tempo trascorso fuori dalla base (sentenza Williams cit. C-155/10).

Il delineato concetto di retribuzione, dovuta durante le ferie annuali, è poi stato confermato dalla successiva giurisprudenza della Corte di Giustizia. Invero con la pronuncia del 22 maggio 2014, causa C-539/12, Z.J.R. Lock (punti 29, 30, 31) è stato ritenuto contrario al diritto dell'Unione la non inclusione nel calcolo della retribuzione feriale, del compenso variabile rappresentato da provvigioni sul fatturato realizzato e si è precisato, quanto agli elementi correlati allo status personale e professionale, che tali possono essere quelli che si ricollegano alla qualità di superiore gerarchico, all'anzianità, alle qualifiche professionali; è stata ritenuta non conforme al diritto

dell'Unione 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); inoltre anche la sentenza del 13.1.2022, causa C-514/20 (DS c/ Koch), ha ribadito tali principi, che poi sono stati recepiti anche dalla giurisprudenza più recente della Corte di Cassazione (Cass. Sez. lavoro, Sent. 23-06-2022, n. 20216, ma cfr. già Cass. n. 22401/2020 e Cass. n. 13425/2019), nonché da numerose decisioni di merito.

Esaminando, ora, l'obiezione mossa dalla parte resistente, circa la non vincolatività delle menzionate pronunce della Corte di Giustizia *in subiecta materia*, deve osservarsi - come sopra anticipato - che la stessa sia del tutto infondata.

Per un verso, infatti, il diritto alle ferie retribuite di almeno quattro settimane, secondo giurisprudenza costante della Corte di Giustizia, deve essere considerato come un principio essenziale del diritto sociale dell'Unione, in quanto tale dotato di natura imperativa (in tale senso cfr. sentenza del 16 marzo 2006, C-131/04 e C-257/04, punti 48 e 68; sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, punto 25 e 26), 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 direttiva 2003/88 (cfr. sentenza del 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, punto 15 e giurisprudenza ivi citata). E si è anche precisato che "il diritto alle ferie annuali retribuite non solo riveste, in qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, particolare importanza, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui l'articolo 6, paragrafo 1, TUE riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati (sentenza del 25 giugno 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, cause C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, punto 54 e la giurisprudenza ivi citata)". Più specificamente, secondo la direttiva n. 88 del 2003, il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo rappresentano due aspetti dell'unico diritto "a ferie annuali retribuite" (sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e altri, C-350/06 e C-520/06, punto 60, del 15 settembre 2011, Williams e altri, C-155/10,

punto 26, del 13 dicembre 2018, causa To.He, C-385/17, punto 24). Pertanto poiché le ferie sono funzionali al riposo e al recupero psico-fisico delle energie, la retribuzione feriale – che deve essere tale da non dissuadere il lavoratore a fruirne – ha a che fare con la sua salute, protezione e sicurezza, materie senz'altro ricomprese nel novero degli artt. 151 e 153 del TFUE e, quindi, di competenza dell'Unione: né d'altro canto la normativa dell'Unione Europea 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 (Cass 20216/22).

Per altro verso e sotto diverso aspetto – fermo che l'intervento interpretativo della Corte di Giustizia si è mosso, in base a quanto appena osservato, nel perimetro della competenza del diritto dell'Unione – non può negarsi che le sentenze della Corte abbiano efficacia vincolante, diretta e prevalente sull'ordinamento nazionale, come confermato dalla Corte Costituzionale con le sentenze n. 168/1981 e n. 170/1984. 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 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).

Parte resistente deduce, poi, che se pure fosse legittima e vincolante la lettura della normativa comunitaria in materia di retribuzione feriale fornita dalla Corte di Giustizia, il giudice nazionale, rilevato il contrasto tra la norma interna e quella europea, non potrebbe limitarsi a disapplicare la prima, perché la Direttiva

2003/88/CE non è *self executing*, ma dovrebbe sollevare la questione di legittimità costituzionale.

Anche tale motivo deve ritenersi infondato.

È infatti possibile e doverosa, nella specie, un'interpretazione comunitariamente orientata della normativa interna, come chiarito al precedente punto 2, ciò che esclude di dover sollevare l'incidente di costituzionalità.

Una volta interpretata la normativa interna in modo conforme a quella comunitaria e alle sentenze della Corte di Giustizia, è poi certamente possibile superare, mediante disapplicazione ovvero, ove domandato, con pronuncia incidentale di nullità – contrariamente a quel che opina [REDACTED] - contratti e accordi collettivi che siano difforni rispetto alla previsione delle norme imperative interne, interpretate alla stregua dei principi elaborati dalla Corte di Giustizia con riferimento alla Direttiva in oggetto.

Quanto alla natura delle voci indennitarie per cui è causa, le medesime risultano prive del carattere dell'occasionalità, venendo corrisposte con continuità, come del resto emerge dall'esame delle buste paga allegate, e non hanno una funzione di rimborso spese, essendo volte rispettivamente - così come ben spiegato dalla difesa della stessa [REDACTED] cfr. 16 e 17 della memoria - a compensare l'esigenza del lavoratore di dover necessariamente presenziare in servizio ad una determinata ora per consentire la continuità dell'erogazione del servizio medesimo e il cambio al collega che termina il proprio turno di lavoro (indennità di turni avvicendati), a retribuire il lavoratore per l'effettivo numero di corse e non la sola presenza in servizio (indennità di condotta) e a fungere da corrispettivo per la chiamata in servizio per una frazione di turno girato di un macchinista originariamente comandato su turni di riserva o disponibile (indennità di turni non girati).

Le medesime voci retributive sono, poi, connesse in modo intrinseco allo stato professionale del lavoratore e all'esecuzione delle mansioni che lo stesso è tenuto a

espletare in forza del suo contratto di lavoro, da includersi, dunque, obbligatoriamente nel trattamento spettante durante le ferie annuali.

Giova in ogni caso sottolineare che in ordine alle dette indennità parte resistente non ha contestato in maniera specifica le deduzioni dei ricorrenti in ordine alle peculiari attività del macchinista, articolate per sostenerne l'intrinseca connessione con il suo *status* professionale e con le mansioni svolte, incentrando le proprie difese piuttosto sul fatto che il succedersi degli accordi intervenuti nel corso del tempo - e l'introduzione di nuove voci retributive - dimostrerebbe l'avvenuta realizzazione di una retribuzione omnicomprensiva in linea con i principi espressi dalla giurisprudenza nazionale ed europea, con conseguente non censurabilità della normativa contrattuale.

Tali argomentazioni, tuttavia, per come sopra spiegato, non risultano condivisibili.

Dalle definizioni fornite dalla stessa difesa [REDACTED] delle indennità per cui è causa si può ricavare la natura retributiva e non già indennitaria dei compensi in esame, in quanto esse non risultano erogate a titolo di rimborso di spese occasionali e accessorie, essendo piuttosto legate alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Gli emolumenti in questione presentano quindi i requisiti fissati dalla giurisprudenza della CGUE perché essi siano inclusi nella retribuzione da corrispondere durante i periodi feriali.

Resta da verificare se le disposizioni collettive che li riguardano e ne regolano la loro computabilità ai fini della retribuzione feriale siano compatibili con le indicazioni fornite dai Giudici dell'Unione in relazione alla necessità che tale retribuzione sia determinata "ad un livello appena sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le sue ferie".

E' questo, infatti, il parametro con cui verificare il rispetto del limite della "dissuasività" su cui i ricorrenti hanno insistito e parte resistente ha svolto ampie argomentazioni per escludere che le disposizioni collettive che regolano la materia *de qua* siano in contrasto con il diritto europeo.

Nella prospettiva presa in considerazione dalla giurisprudenza della CGUE e dei giudici nazionali di legittimità, rileva il Tribunale che ciò che occorre andare ad indagare è che per effetto di prassi, comportamenti datoriali e disposizioni contrattuali ci sia un serio rischio di induzione del lavoratore a non fruire delle ferie annuali retribuite spettantigli perché l'ammontare della retribuzione corrispostagli durante le ferie, inferiore rispetto a quella percepita durante i periodi di lavoro effettivo, può avere un effetto potenzialmente dissuasivo.

Sotto tale profilo non può allora essere condivisa la deduzione della difesa della società convenuta in ordine all'insussistenza dei presupposti per valutare l'incidenza delle voci retributive variabili sulla retribuzione media annuale "per verificare se costituiscano una parte significativa ed intrinsecamente connessa alla mansione svolta", circostanza questa che non sarebbe stata provata dai ricorrenti.

E infatti, a fronte della specifica allegazione della corresponsione di una retribuzione nei giorni di ferie (esemplificativamente al [REDACTED], con richiamo tuttavia alla situazione di tutti ricorrenti) di un importo inferiore del 37% in meno rispetto a quello percepito nei giorni lavorativi, la difesa [REDACTED] nulla ha neppure genericamente opposto, ben potendosi ritenere - sulla scorta delle incontestate (e verificabili) deduzioni di cui al ricorso - un'incidenza sulla retribuzione feriale degli elementi variabili anzidetti tutt'altro che insignificante e irrisoria, e quindi potenzialmente dissuasiva secondo la Corte di Giustizia, non potendosi negare che dalle buste paga prodotte in giudizio emerge come tali emolumenti siano stati corrisposti in importi significativi nei giorni lavorati

La domanda in parola va dunque accolta, con conseguente declaratoria di nullità della clausola di cui al Punto 5, lettera A, dell'Accordo Nazionale per gli Autoferrotranvieri del 21.05.1981, come modificata dal Punto 2, lettera A, del Ccnl Autoferrotranvieri del 17.06.1982, rubricato "Indennità di turno", nella parte in cui prevede che tale indennità di turno avvicendato non rientra nel calcolo della retribuzione feriale; dell'Accordo sindacale aziendale del 17 luglio 2015, sottoscritto da [REDACTED] e dalle

OO.SS. dei lavoratori, nella parte in cui omette di prevedere l'inclusione del valore economico dell'indennità di condotta nel calcolo della retribuzione feriale; dell'Accordo sindacale aziendale del 25 giugno 2019, sottoscritto da [REDACTED] convenuta e dalle OO.SS. dei lavoratori, nella parte in cui omette di prevedere l'inclusione del valore economico dell'indennità di condotta e dell'indennità turni non girati nel calcolo della retribuzione feriale.

Da ciò consegue la declaratoria del diritto dei ricorrenti a percepire le differenze retributive pari alla retribuzione dei giorni di ferie che ognuno di loro avrebbe dovuto percepire dal 17.07.2015 al 30.06.2022 mediante l'inclusione nella stessa dell'importo economico, loro corrisposto dalla resistente nei giorni lavorativi, dell'indennità di turno avvicendato dal 17.07.2015 al 30.06.2022, dell'indennità di condotta dal 17.07.2015 al 30.06.2022, e dell'indennità di turni non girati dal 25.06.2019 al 30.06.2022, nonché la condanna della società convenuta alla corresponsione delle dette differenze retributive, da quantificarsi in separato giudizio e da calcolarsi determinando la somma, prima mensile e poi annuale, degli elementi variabili della retribuzione in questione corrisposti nei dodici mesi precedenti la fruizione delle ferie, e dividendo la somma stessa per il numero dei giorni di presenza al lavoro nell'anno di riferimento, in modo da ricavare il valore degli elementi variabili per una singola giornata, moltiplicandolo poi per i giorni di ferie fruiti, e sottraendo infine l'importo già corrisposto dalla datrice di lavoro per ogni giornata di ferie goduta.

Diversa sorte spetta, invece, alla domanda dei ricorrenti volta ad ottenere la declaratoria di illegittimità delle detrazioni dalla loro retribuzione degli importi relativi alle ore di inattività lavorativa e di non reperibilità/disponibilità degli stessi effettuate dall'[REDACTED] nel periodo compreso tra l'anno 2017 ed il 2019 (ed indicate nelle buste paga con la dicitura "*Ore ass non retrib*").

I ricorrenti hanno dedotto al proposito di non aver potuto stazionare, durante il tempo di recupero psicofisico, nelle aree indicate dalla società ("A") all'interno delle stazioni metropolitane delle linee metropolitane "A" e "BB1", vicino alla banchina

adiacente ai binari dei treni metropolitani; B) oppure, nel caso della sola stazione della “metro A” denominata Cinecittà, anche all’interno di due container situati in superficie vicino all’ingresso della stessa; C) oppure, nel caso della sola stazione della “metro B” denominata Magliana, anche all’interno di un ufficio ubicato a fianco della linea metropolitana “B-B1”; D) oppure, nel locale del deposito dei treni della linea B-B1 Roma Lido, denominato “Magliana”, cfr. pagg. 12 e 38 ricorso) per ragioni di tutela della propria salute (determinate dalla omessa opera di depolverizzazione, da parte [REDACTED] all’interno di dette aree, di polveri sottili aventi composizione tossica e nociva. Tali da costituire un serio rischio per la salute sia dei lavoratori operanti nella metropolitana che dell’utenza).

La difesa [REDACTED] ha contrapposto agli argomenti spesi dai ricorrenti l’esistenza della disposizione gestionale n. 75 del 17 luglio 2017 (doc. n. 5 allegato alla memoria) che, ribadendo quanto già previsto con disposizione gestionale n. 93 del 26 giugno 2015 (doc. n. 6 allegato alla memoria), aveva introdotto, al fine di controllare la presenza del personale interessato negli impianti aziendali anche per ragioni legate alla salute e alla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, l’obbligo di attestazione della presenza in servizio ad inizio e fine turno tramite il badge aziendale, anche in caso di spostamenti del medesimo personale per motivi di servizio da un reparto all’altro all’interno degli stessi impianti aziendali. Ha specificato [REDACTED] che la detta disposizione n. 75 prevedeva al paragrafo 1, nei confronti dei macchinisti quali gli odierni ricorrenti, che *“l’attestazione della presenza va effettuata in ingresso nel luogo dove ha inizio il proprio turno di lavoro e in uscita dove termina il proprio turno di lavoro. Solo per i turni intermedi è possibile attestare l’uscita anche in un luogo diverso da dove termina il turno di lavoro, purché compreso nella linea di appartenenza. Qualunque attestazione ad inizio e/o fine turno eccedente l’orario previsto non dà luogo a maggiorazioni se non giustificate da prestazioni aggiuntive svolte”* e che, sempre con particolare riferimento alla categoria dei macchinisti, stabiliva che *“In caso di inosservanza dell’obbligo di timbratura e di mancanza del rispetto delle procedure di cui sopra, oltre alle conseguenze di carattere disciplinare per eventuali danni al servizio (soppressione*

corse, ecc.) sarà retribuito solo il tempo macchina programmato per quel turno. (...) Sarà pertanto massima cura del personale accertare la corretta registrazione dell'attestazione della propria presenza che è confermata al passaggio del badge con l'indicazione del numero di matricola sul display del lettore (in alcuni modelli anche del nominativo del dipendente) e con l'emissione del segnale sonoro".

Orbene, a fronte del detto sistema di "doppia timbratura" introdotto dalla società, in disparte ogni considerazione in ordine alle ragioni che avrebbero determinato i ricorrenti a non stazionare nei luoghi indicati dall'azienda, appare del tutto evidente il mancato adempimento degli odierni istanti ad una disposizione aziendale, talmente chiara ed inequivoca da non poter dare adito ad alcuna interpretazione diversa da quella letterale, che imponeva loro semplicemente di "timbrare", cioè di passare il badge, all'inizio e alla fine del turno effettuato, al fine di consentire la contabilizzazione esatta delle ore lavorate nella giornata ai fini della elaborazione delle buste paga da parte dell'azienda.

Non si vede pertanto perché i ricorrenti, pur recandosi all'esterno a trascorrere il tempo di recupero psicofisico, non avrebbero potuto rispettare l'obbligo su di loro gravante di timbrare a fine turno (per poi eventualmente recarsi ovunque decidessero, tanto essendo argomento affatto estraneo al tema della timbratura, non legata al luogo di fruizione del recupero fisiopsichico quanto, invece alla durata del turno lavorativo effettuato).

Unico dato oggettivo, dunque, ai fini dell'apprezzamento della - del tutto legittima - condotta di [REDACTED] nell'effettuazione delle detrazioni sulle retribuzioni dei ricorrenti, attiene all'inadempimento dei medesimi alla chiara ed inequivoca disposizione aziendale di timbratura a fine turno, che ha costretto l'azienda a corrispondere la retribuzione agli stessi sulla scorta del tempo macchina programmato, invece che di quello eventualmente diverso effettuato e in alcun modo verificabile, in assenza della registrazione del fine turno.

È appena il caso di sottolineare che i ricorrenti nulla hanno detto in relazione alla loro eventuale impossibilità di timbrare al fine turno, né, del resto, in ordine alle ragioni di

tale inadempimento, nulla hanno inteso chiarire nella prima difesa utile neppure a seguito della costituzione [REDACTED] e del tenore delle sue difese.

Detta domanda deve pertanto essere respinta.

L'esito complessivo del giudizio, che ha visto l'accoglimento di una sola domanda di quelle spese dai ricorrenti (il cui importo è peraltro allo stato non determinato, stante l'intento dichiarato di procedere con separato giudizio), suggerisce la compensazione di metà delle spese di giudizio tra le parti, con conseguente condanna [REDACTED] alla rifusione della restante metà, liquidate nella misura di cui al dispositivo, in favore dei ricorrenti e da distrarsi.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sul ricorso in epigrafe, così provvede:

- dichiara la nullità: della clausola di cui al Punto 5, lettera A, dell'Accordo Nazionale per gli Autoferrotranvieri del 21.05.1981, come modificata dal Punto 2, lettera A, del Ccnl Autoferrotranvieri del 17.06.1982, rubricato "Indennità di turno", nella parte in cui prevede che tale indennità di turno avvicendato non rientra nel calcolo della retribuzione feriale; dell'Accordo sindacale aziendale del 17 luglio 2015, sottoscritto da [REDACTED] e dalle OO.SS. dei lavoratori, nella parte in cui omette di prevedere l'inclusione del valore economico dell'indennità di condotta nel calcolo della retribuzione feriale; dell'Accordo sindacale aziendale del 25 giugno 2019, sottoscritto da [REDACTED] convenuta e dalle OO.SS. dei lavoratori, nella parte in cui omette di prevedere l'inclusione del valore economico dell'indennità di condotta e dell'indennità turni non girati nel calcolo della retribuzione feriale;
- per l'effetto, dichiara il diritto dei ricorrenti a percepire le differenze retributive pari alla retribuzione dei giorni di ferie che ognuno di loro avrebbe dovuto percepire dal 17.07.2015 al 30.06.2022 mediante l'inclusione nella stessa dell'importo economico, loro corrisposto dalla resistente nei giorni lavorativi, dell'indennità di turno avvicendato dal 17.07.2015 al 30.06.2022, dell'indennità

di condotta dal 17.07.2015 al 30.06.2022, e dell'indennità di turni non girati dal 25.06.2019 al 30.06.2022;

- condanna [REDACTED] alla corresponsione delle dette differenze retributive, da quantificarsi in separato giudizio e da calcolarsi come in motivazione;
- rigetta per il resto il ricorso;
- condanna [REDACTED] alla rifusione di metà delle spese di giudizio – liquidate, per detta metà, in complessivi € 4.000,00 per compensi, oltre spese generali e accessori come per legge – nei confronti dei ricorrenti e da distrarsi;
- compensa per metà le spese di lite tra le parti.

Roma, 21.3.2024

Il Giudice

[REDACTED]