



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

Sezione Controversie di Lavoro

Il Tribunale di Civitavecchia, in persona del giudice, dott.ssa Emanuela Vitello, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di primo grado iscritta al n. 1425 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2016, vertente

TRA



RICORRENTI

E

in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dall'Avv. MAURIZIO MARAZZA, dall' Avv. MARCO MARAZZA e dall'
Avv. DOMENICO DE FEO, per procura allegata alla memoria difensiva depositata
telematicamente

RESISTENTE

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Svolgimento del processo, allegazioni e conclusioni delle parti

Con ricorso depositato il 7.7.2016 i ricorrenti in epigrafe indicati hanno esposto di aver lavorato alle dipendenze della società resistente dal 13 gennaio 2009 al 31 dicembre 2014 con mansioni di assistenti di volo.

2. I ricorrenti hanno dedotto l'illegittimità delle modalità di calcolo della retribuzione spettante per i giorni di ferie prevista dal CCAL CAI prima e dal CCNL Assaereo – Parte specifica Vettori dal 16 luglio 2014, disposizioni che determinano il valore economico di un giorno di ferie considerando come base di calcolo lo stipendio base e l'indennità di volo minima garantita (IVMG), senza tenere conto delle voci variabili e in particolare dell'indennità di volo giornaliera (IVO), che rientrerebbe anch'essa nella retribuzione ordinaria.
3. I ricorrenti hanno infatti sostenuto che, in base al diritto dell'Unione Europea come interpretato dalla Corte di Giustizia, durante le sue ferie annuali, il lavoratore ha diritto al



mantenimento non solo dello stipendio base, ma anche, da un lato, di tutti gli elementi intrinsecamente connessi all'espletamento delle mansioni che gli incombono in forza del proprio contratto di lavoro e che sono compensati tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della sua retribuzione complessiva, e, dall'altro, a tutti gli elementi collegati allo status personale e professionale del pilota di linea. Le disposizioni della contrattazione collettiva contrasterebbero quindi con tali principi.

4. Hanno pertanto allegato che, perché la retribuzione del giorno di ferie possa considerarsi in linea con la normale retribuzione percepita dal lavoratore, nella determinazione del valore economico attribuito alla giornata di ferie, dovrebbe tenersi conto dello stipendio, della indennità di volo minima garantita e del valore di 2,5 ore di volo per ciascun giorno di ferie – valore corrispondente al volato medio programmato dall'azienda per ciascuna categoria e qualifica e confermato dalle prassi di settore –, con conseguente ricalcolo della retribuzione effettivamente dovuta in relazione ai diversi parametri previsti dalla contrattazione collettiva richiamata (inquadramento, mansioni specifiche, anzianità di servizio, assegnazione al medio/corto o lungo raggio).

5. Tanto premesso, hanno chiesto al Tribunale di:

«a) accertare e dichiarare la illegittimità e contrarietà all'art. 141, comma 2 CE, alle Direttive comunitarie 200/79/CE e 2003/88/CE, ed alle ulteriori norme di legge indicate in narrativa, delle norme contrattuali sopra richiamate, nella parte in cui prevedono che per la determinazione del valore economico di un giorno di ferie del personale navigante sia considerata come base di calcolo il solo stipendio base e l'indennità di volo minima garantita; b) per l'effetto accertare il diritto dei ricorrenti a percepire, durante il periodo di ferie, una retribuzione calcolata sullo stipendio base, sull'indennità di volo minima garantita e sull'indennità di volo oraria nella misura forfettaria di 2,5 ore di volo per ogni giorno di ferie ovvero della somma maggiore o minore che dovesse accertarsi in corso di causa, sulla base delle prassi aziendali e del volato medio programmato ovvero ex art. 432 c.p.c. ovvero come quantificati all'esito della CTU contabile o comunque delle somme ritenute di giustizia; c) per l'effetto, condannare la . a corrispondere ai ricorrenti le differenze retributive dovute a titolo di compenso per ferie, oltre rivalutazione monetarie ed interessi come per legge, nella seguente misura di cui agli analitici conteggi parte integrante del presente atto relativi al periodo dicembre 2010/31.1.2015 [...] d) con vittoria di spese ed onorari da distrarsi per il presente giudizio in favore dei sottoscritti avvocati che ivi si dichiarano antistatari».



6. Si è costituita in giudizio la quale:

- ha eccepito, in via preliminare, l'intervenuta prescrizione annuale ex art. 2955, n. 2, c.c., nonché l'intervenuta prescrizione per assenza di diffida per alcuni ricorrenti nel caso si ritenesse applicabile il termine di prescrizione quinquennale per i quali il primo atto interruttivo coinciderebbe con la notifica del ricorso cioè l'8 giugno 2016);
- ha eccepito inoltre per alcuni lavoratori l'inammissibilità del ricorso, poiché essi in sede conciliativa avrebbero rinunciato a far valere ogni diritto nei confronti di
- ha dedotto l'inammissibilità delle conclusioni rassegnate in ricorso, in quanto il Giudice investito del caso di specie non potrebbe dichiarare, come richiesto da controparte, l'illegittimità delle clausole del CCNL indicate in ricorso, ma dovrebbe limitarsi ad interpretare tali disposizioni conformemente alla normativa comunitaria;
- ha sostenuto l'infondatezza delle avverse pretese in ragione della differenza tra il caso deciso dalla sentenza della Corte di Giustizia 155/10 e quello oggetto del presente giudizio. Ai piloti della British Airways plc – in riferimento ai quali si è pronunciata la Corte di Giustizia – non sarebbe stata riconosciuta nella retribuzione ordinaria alcuna indennità mensile, e il computo della retribuzione feriale sarebbe stato effettuato unicamente sullo stipendio base, non tenendosi così conto delle indennità supplementari correlate alle attività e ai disagi dalla stessa conseguiti. Al personale navigante della invece verrebbe riconosciuta mensilmente una Indennità di Volo Minima Garantita ("IVMG") che racchiuderebbe in sé pagamenti supplementari che vengono erogati tramite una voce fissa che concorre alla determinazione del trattamento economico nel periodo feriale;
- ha inoltre sostenuto che le doglianze dei ricorrenti sarebbero superate dal meccanismo della "perequazione ore volo" in forza del quale l'azienda prevede una equa distribuzione delle ore di volo e dell'attività anche nel periodo in cui il personale navigante ha beneficiato delle ferie, assicurando che il navigante effettui sempre un congruo numero di ore di volo analogo alla media annuale;
- ha dedotto l'inesistenza nel nostro ordinamento del principio di onnicomprensività della retribuzione, richiamando il principio espresso dalla Corte di Cassazione (cfr.



Cass., sez. lav., 28 agosto 2014, n. 18425) secondo cui nel trattamento economico spettante al lavoratore subordinato, nei periodi di assenza per ferie, non deve includersi un'indennità contrattuale ancorchè configuri un'erogazione del datore di lavoro di natura retributiva, ove dai patti della contrattazione collettiva o individuale, «emerge la volontà delle parti di limitare detta erogazione alle sole giornate in cui vi sia stata effettiva presenza al lavoro», ed evidenziando che nella contrattazione collettiva applicata da [] l'indennità di volo giornaliera non concorre a determinare la retribuzione del personale navigante nel periodo feriale;

- in via subordinata ha contestato l'erroneità dei conteggi, in quanto fondati su un parametro arbitrariamente individuato e privo di riscontro oggettivo, sostenendo in ogni caso che si sarebbe dovuto tenere conto del volato effettivo e non di quello programmato.

7. La società resistente ha pertanto concluso nei seguenti termini:

- a) *in via preliminare, dichiarare l'intervenuta prescrizione delle somme pretese dagli istanti;*
- b) *sempre in via preliminare, dichiarare inammissibili le domande dei sig.ri [] per intervenuta transazione;*
- c) *sempre in via preliminare, dichiarare inammissibile il ricorso per tutto quanto sopra esposto;*
- d) *rigettare il ricorso perché infondato in fatto ed in diritto;*
- e) *condannare parte ricorrente al pagamento delle spese di giudizio».*

8. Fallito il tentativo di conciliazione la causa è stata istruita documentalmente, ed è stata rinviata per discussione con termine per note autorizzate. In tali note parte ricorrente ha dedotto, in relazione alle eccezioni preliminari formulate dalla resistente, che:

- le richieste economiche fondate sulle buste paga di gennaio 2015 sarebbero riferite alle retribuzioni maturate il mese di dicembre 2014, periodo in cui, come ammesso da parte resistente, i lavoratori erano ancora alle dipendenze della resistente (i trasferimenti a [] sono divenuti effettivi dal 16 gennaio 2016);
- la documentazione idonea a dimostrare l'avvenuta interruzione della prescrizione per alcuni dipendenti, la cui assenza è stata eccepita dalla resistente, sarebbe regolarmente depositata in atti, e le lettere inviate sarebbero specifiche e dettagliate. E' stato comunque offerto il deposito di nuova copia;



- l'eccezione di prescrizione *ex art. 2955 c.c.* sarebbe infondata dovendo applicarsi nel caso di specie l'art. 937 cod. nav., secondo cui «*I diritti derivanti dal contratto di lavoro del personale di volo si prescrivono col decorso di due anni dal giorno dello sbarco nel luogo di assunzione, successivamente alla cessazione o alla risoluzione del contratto*»;
 - l'eccezione di inammissibilità del ricorso per alcuni dipendenti per intervenuta conciliazione (contestata in prima udienza) sarebbe infondata, non avrebbe mai prodotto alcun documento idoneo a provare la transazione e rinuncia a qualsiasi pretesa;
 - l'IVO sarebbe un elemento strettamente connesso all'attività svolta dal personale navigante e direttamente correlato al tempo trascorso in volo;
 - dal dedotto meccanismo di "perequazione" si desumerebbe che le ferie non sono state retribuite in modo sufficiente ed equo rispetto alla normale retribuzione, poiché tale meccanismo consentirebbe ad un lavoratore di lavorare di più per compensare quanto perso durante il periodo di ferie;
 - l'assenza del principio di onnicomprensività della retribuzione feriale nel nostro ordinamento non escluderebbe che la contrattazione collettiva incontri un limite imprescindibile nella determinazione della retribuzione feriale oltre che nelle norme comunitarie richiamate anche nell'art. 36 Cost.;
 - la Corte di Cassazione con sent. n. 13425 del 17.5.2019 avrebbe applicato i principi elaborati dalla Corte di Giustizia in un caso analogo, relativo al computo nella retribuzione del periodo di ferie di una indennità correlata alle ore di navigazione per i lavoratori marittimi;
 - il criterio di calcolo dell'indennità formulato sarebbe corretto.
9. La società resistente nelle proprie note conclusionali, oltre a ribadire tutto quanto già dedotto nella memoria, ha insistito per l'eccezione di prescrizione *ex art. 2955 c.c.* formulata in ricorso, ritenendo inapplicabile nella specie l'art. 937 cod. nav. proprio in ragione della prosecuzione del rapporto di lavoro (tale previsione si applicherebbe solo dal momento della cessazione del rapporto, mentre nel corso del rapporto rimarrebbero validi gli ordinari termini di prescrizione civilistici). Ha inoltre richiamato a sostegno delle proprie tesi una pronuncia del Tribunale di Busto Arsizio del 27 settembre 2017, su caso analogo a quello di specie, che ha affermato la libertà della contrattazione collettiva di individuare la c.d. retribuzione parametro per gli istituti di retribuzione indiretta o differita.



10. Udata la discussione, ritenutane la necessità ai fini della decisione, all'udienza del 28.11.2019 è stata disposta consulenza tecnico contabile e la causa è stata rinviata per discussione concedendo alle parti nuovo termine per note. In aggiunta a quanto già dedotto ed eccetto la parte resistente ha dedotto che:

- i ricorrenti avrebbero omesso di indicare sia i riferimenti contrattuali che disciplinano l'IVO sia la funzione della stessa;
- le clausole degli accordi sindacali sono inscindibili;
- l'indicazione dei periodi e dei giorni in cui i ricorrenti hanno goduto delle ferie non è contenuta nel corpo del ricorso, ma si rinvia alla documentazione allegata - che non sarebbe parte integrante del ricorso - unicamente a sostegno delle differenze retributive richieste; Tale specificazione sarebbe stata invece fondamentale quale presupposto per accertare se gli istanti abbiano nel concreto effettivamente rinunciato a godere dei periodi di riposo loro riconosciuti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, con conseguente lesione del loro diritto alle ferie;
- La domanda non andrebbe collocata nell'ambito di operatività dell'art. 36 Cost., poiché il concetto di retribuzione proporzionata e sufficiente andrebbe riferito al solo assetto retributivo di base, nell'ambito del quale non rientrerebbe l'IVO. Il concetto di retribuzione minima non troverebbe neanche un parametro nel diritto comunitario, tanto che la Corte di Giustizia avrebbe dichiarato la propria assenza di giurisdizione in materia di retribuzione. L'art. 7 della Direttiva 88/2003 agirebbe su un piano diverso, mirando invece a garantire l'irrinunciabilità delle ferie annuali retribuite per almeno 4 settimane. Il singolo Stato Membro dovrebbe dunque adottare misure idonee ad assicurare il rispetto di tale principio. Ciò avverrebbe già nel nostro ordinamento giuridico, a differenza che in altri, poiché il lavoratore non potrebbe essere dissuaso dal godere di un periodo di ferie, essendo appunto il godimento delle stesse un diritto irrinunciabile costituzionalmente garantito ai sensi dell'art. 36 Cost., comma 3. Inoltre il periodo minimo di fruizione delle ferie non può essere monetizzato. Trattandosi di diritto indisponibile, nel nostro ordinamento la questione della fruizione delle ferie sarebbe indipendente dalla questione retributiva. I ricorrenti, peraltro, non avrebbero mai dedotto di aver fruito di un periodo di ferie inferiore a quello minimo, dunque non sarebbero mai stati scoraggiati dalla loro effettiva fruizione.



- L'indennità di volo sarebbe un unico istituto, le parti sociali avrebbero considerato tale voce ai fini delle ferie, pur prevedendone l'inclusione solo di una parte (quella fissa). La loro scelta pertanto non sarebbe censurabile poiché terrebbe comunque conto dell'emolumento legato alle mansioni di volo.
- La CTU espletata sarebbe basata su una richiesta articolata dai ricorrenti in maniera del tutto generica e, come tale, inammissibile. Inoltre, in relazione alle causali di assenza esaminate dal CTU, ha contestato che lo stesso abbia inserito anche il codice "SD" (ovvero Solidarietà Difensiva), malgrado tale codice non fosse stato indicato dal Giudice.

11. I ricorrenti, oltre a riportarsi alle proprie difese e a dedurre la tardività ed infondatezza dell'eccezione di inscindibilità delle clausole del contratto collettivo, con riferimento ai criteri indicati nel quesito al CTU hanno affermato che:

- le buste paga al momento del deposito erano tutte presenti e l'assenza di alcune di esse non è stata rilevata da parte resistente. Le buste paga non erano elemento necessario secondo le modalità di calcolo offerte dai ricorrenti, la produzione delle buste paga e dei relativi prospetti analitici risultati mancanti in sede di perizia, potrebbe/dovrebbe essere disposta dal Giudice ex art. 421 c.p.c.;
- sarebbe immotivata e assolutamente iniqua la scelta di escludere il calcolo dell'intero anno anche in assenza di una sola busta paga, posto che la media può essere calcolata anche in assenza di una o più buste paga;
- sarebbe ingiustificata l'esclusione dei giorni di riposo dalle cause di assenza computabili ai fini della individuazione dei giorni di effettivo servizio;
- la modalità di calcolo non ha tenuto in debito conto la particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro: il personale navigante che opera in regime di part time verticale si sarebbe visto parametrare l'indennità di volo su 365 giorni e non sulla minore quantità di giorni lavorati in ragione del part time, il che ha naturalmente comportato uno squilibrio in negativo della media giornaliera.
- Ha inoltre chiesto di sottrarre anche alcune cause di assenza ulteriori rispetto a quelle indicate dal giudice al CTU.

12. In data 15.11.2019 la ricorrente _____ depositato rinuncia al giudizio, accettata dalla resistente. Per tale posizione dunque il giudizio deve dichiararsi estinto.

13. L'eccezione di inammissibilità della domanda relativamente ad alcuni lavoratori per intervenuta transazione tra le parti è da respingere, non avendo la resistente in alcun modo



provato la circostanza (contestata) della rinuncia dei ricorrenti a diritti ed azioni connessi al rapporto di lavoro, comprensivi di quanto oggetto del presente giudizio.

14. La domanda è in parte fondata, e merita accoglimento nei termini di seguito esposti.

15. Termine di prescrizione applicabile

Deve essere preliminarmente respinta l'eccezione di prescrizione presuntiva ai sensi dell'art. 2955, n. 2, c.c. proposta dalla società resistente, in forza del consolidato orientamento della Suprema Corte secondo cui il debitore che neghi l'esistenza del credito oggetto della domanda ovvero eccepisca che il credito non sia sorto ammette, implicitamente, che l'obbligazione non è stata estinta, sicché va disattesa, ex art. 2959 c.c., l'eccezione di prescrizione presuntiva in quanto incompatibile (così Cass. 16 febbraio 2016, n. 2977).

16. Nella specie, come si è visto, la società resistente nega la sussistenza del diritto alla corresponsione dell'IVO anche durante il diritto alle ferie, con conseguente esclusione dell'applicazione della prescrizione presuntiva.

17. Deve invece condividersi la tesi di parte ricorrente sull'applicabilità dell'art. 937 codice della navigazione ai crediti oggetto del giudizio. Tale articolo, inserito nel titolo IV del Codice ("contratto di lavoro del personale di volo", artt. 900 e ss.) dispone che «*i diritti derivanti dal contratto di lavoro del personale di volo si prescrivono con decorso di due anni dal giorno dello sbarco nel luogo di assunzione, successivamente alla cessazione o alla risoluzione del contratto*». La norma è stata oggetto di esame da parte della Corte Costituzionale, che con la sent. n. 354 del 2006 ha ritenuto infondata la questione di illegittimità costituzionale in riferimento all'art. 3 Cost, nella parte in cui non prevede che, in caso di rapporto di lavoro del personale di volo assistito da tutela reale, la prescrizione dei crediti di lavoro decorra in costanza di rapporto e nella parte in cui prevede il termine di prescrizione biennale. Il giudice *a quo* (in un giudizio che vedeva tra le parti

.....), aveva osservato che, a differenza di quanto previsto per gli altri crediti di lavoro per effetto degli interventi della Corte Costituzionale (sentenze n. 63 del 1966 e n. 174 del 1972), la norma censurata non consentiva il decorso della prescrizione in costanza di rapporto neanche nei rapporti assistiti dalla cd. "stabilità reale" di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (applicabile anche alle imprese di navigazione aerea, per effetto della sentenza n. 41 del 1991 della stessa Corte Cost.), come appunto quello degli odierni ricorrenti.

18. La Corte Costituzionale ha espressamente riconosciuto che "nei rapporti di lavoro regolati dal codice della navigazione la non decorrenza della prescrizione dei crediti in



costanza di rapporto rappresenta la regola generale: opera sempre e comunque. Inoltre, il termine di prescrizione è in ogni caso biennale.”

19. La Consulta ha inoltre evidenziato che tale disposizione trova la sua ratio nella peculiarità del rapporto di lavoro del personale di volo, considerato in particolare che le prestazioni sono destinate ad espletarsi in luoghi diversi da quello di assunzione e di residenza del dipendente. Ha quindi riconosciuto la specialità del regime prescrizionale nel rapporto del personale di volo, ed ha affermato che *“in presenza di una autonoma ratio giustificatrice del regime differenziato di decorrenza della prescrizione, la posizione di soggezione del datore di lavoro rispetto alla protrazione nel tempo del diritto di azione del lavoratore deve essere considerata alla stregua di un mero inconveniente pratico, come tale inidoneo a far ritenere compromesso o menomato il suo diritto di difesa.”*
20. Non si ravvedono dunque ragioni per ritenere l'art. 937 cod. nav. inapplicabile ai rapporti per cui è causa, con la conseguenza che il termine di prescrizione non può iniziare a decorrere prima della cessazione del rapporto.
21. E' circostanza pacifica che tutti i ricorrenti siano rimasti in forza alle dipendenze di quantomeno sino al dicembre 2014 (è stato inoltre dedotto dalla stessa che il rapporto sia proseguito per tutti alle dipendenze della cessionaria). Ne consegue che per tutti i ricorrenti, a prescindere dall'invio della lettera di messa in mora, il termine prescrizionale non era ancora decorso né al momento del deposito del ricorso né al momento della sua notifica.
22. Quadro normativo in materia di ferie annuali retribuite
Com'è noto il diritto alla fruizione delle ferie annuali retribuite assume nel nostro ordinamento rango Costituzionale, ai sensi dell'art. 36 Cost., che ne prevede l'irrinunciabilità, pur non prevedendone 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.
23. Ulteriori indicazioni da fonti sovranazionali provengono dalla Convenzione OIL del 24 giugno 1970, n. 132, ratificata e resa esecutiva in Italia con la legge 10 aprile 1981, n. 157 e dalla Carta Sociale Europea, nella versione riveduta sottoscritta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva in Italia con legge 9 febbraio 1999 n. 30, art. 2.
24. La durata minima (in quattro settimane annuali), e l'ulteriore disciplina di dettaglio, è stata poi legislativamente individuata nell'ordinamento dal d.lgs. n. 66/2003 (come



modificato dal D.Lgs. n. 213/2004; dall'art. 1, co. 85, L. n. 244/2007; dall'art. 41, D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 133/2008; dall'art. 7, L. n. 183/2010) all' art. 10 in attuazione delle fonti sovranazionali contenenti le prescrizioni minime relative all'istituto delle ferie. In particolare tale norma implementa la Direttiva 93/104 CE, poi sostituita dalla direttiva 88/2003 CE. L'art. 7 di tale ultima direttiva (così come la precedente) in particolare stabilisce che:

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

L'art. 17 della medesima direttiva prevede la derogabilità da parte degli Stati Membri di alcune disposizioni, tra le quali non rientra l'art. 7.

25. Per lo specifico settore del personale di volo la disciplina delle ferie è inoltre contenuta nell'art. 4 del d.lgs. n. 185/2005 (di attuazione della direttiva 2000/79/CE relativa all'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile), che analogamente prevede che *“Il personale di volo dell'aviazione civile ha diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane alle condizioni previste dalla normativa vigente o dai contratti collettivi di lavoro applicati. Il predetto periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità economica, salvo che nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro”*

26. I principi espressamente previsti dalla legislazione interna e sovranazionale (rilevanti ai fini del presente giudizio) possono dunque essere così riassunti:

- Il lavoratore ha diritto a fruire di un periodo di congedo retribuito di 4 settimane ogni anno di lavoro (con la precisazione che la Corte cost.con sent. n. 66/1963, ha ritenuto in contrasto con l'art. 36, terzo comma, della Costituzione la disposizione, contenuta nell'art. 2109 del Codice civile, che pone il decorso di un anno di ininterrotto servizio a presupposto del diritto del lavoratore ad un periodo annuale di ferie retribuite);
- Tale diritto è irrinunciabile e non può essere monetizzato se non al termine del rapporto.

27. Occorre dunque valutare se le clausole del contratto collettivo censurate dai ricorrenti, relative alla retribuzione dei periodi di ferie dei piloti e degli assistenti di volo siano conformi a tali principi. La fonte negoziale collettiva non può avere forza derogatoria



della legge *in pejus*, salvo quando sia la stessa legge ad attribuirgliela, tanto più rispetto ai principi in esame, consideratone il rango e la natura attuativa di fonti sovranazionali della legislazione che li disciplina.

28. Come si tratterà più approfonditamente in seguito, la clausola contrattuale contrastante con il diritto positivo, in particolare con la norma di legge da interpretarsi in maniera costituzionalmente orientata anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia sui principi in materia di ferie retribuite contenuti nelle citate direttive (direttiva 2003/88 e 2000/79, le “Direttive”), deve considerarsi nulla per contrarietà alla legge ed essere sostituita dalla norma imperativa (come indicato al successivo punto 106 deve in tal caso considerarsi irrilevante la questione relativa all’inscindibilità delle clausole del contratto collettivo, rimanendo assorbita l’indagine circa la natura e la tempestività di tale eccezione).

29. Ove invece possibile la disciplina contrattuale deve essere interpretata in senso conforme alle norme di legge. Si riportano di seguito le clausole contrattuali relative alla retribuzione nel periodo di ferie per il personale navigante alle dipendenze della società resistente, contenute nel CCAL CAI (applicato al rapporto di lavoro tra le parti fino al 16.7.2014) e nel CCNL Assaereo, sezione speciale Vettori, Personale navigante tecnico (applicato a partire dal 16.7.2014).

CCAL CAI Sezione B Assistenti di Volo:

art. 8: *“Durante il periodo di ferie la Società corrisponde all’Assistente di Volo la normale retribuzione mensile”;*

art. 25: *“La retribuzione mensile e/o la normale retribuzione e/o la normale retribuzione mensile è composta dallo stipendio mensile e dall’indennità di volo minima garantita e concorre alla determinazione del trattamento economico per ferie, malattia ed infortunio, riposi e degli altri istituti cui si fa riferimento alla retribuzione mensile*

CCAL CAI Sezione Piloti

art. 11: *“Durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Pilota la retribuzione composta da stipendio mensile e indennità minima garantita”;*

art. 32: *“La retribuzione mensile, ovvero la normale retribuzione, è composta dallo stipendio mensile e dall’indennità di volo minima garantita e concorre alla determinazione del trattamento economico per ferie, malattia ed infortunio, riposi e degli altri istituti cui si fa riferimento alla retribuzione mensile”.*

CCAL CAI Dirigenti per il Personale Navigante tecnico con la qualifica di Comandante:



Art. 8: *“Durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Comandante la retribuzione composta da stipendio e indennità di volo minima garantita”*

Art. 23: *“La retribuzione mensile e/o la normale retribuzione e/o la normale retribuzione mensile è composta dallo stipendio mensile e dall’indennità di volo minima garantita e concorre alla determinazione del trattamento economico per ferie, malattia ed infortunio, riposi e degli altri istituti cui si fa riferimento alla retribuzione mensile”*

CCNL ASSAEREO, Sezione Vettori, Personale Navigante Tecnico:

Art. 11 (per Piloti e Comandanti): *“durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Personale Navigante Tecnico la retribuzione composta da stipendio e indennità di volo minima garantita.”*

CCNL ASSAEREO, Sez. II Assistenti di Volo

art. 8: *“Durante il periodo di ferie la Società corrisponde all’Assistente di Volo la normale retribuzione mensile”;*

art. 25: *“La retribuzione mensile e/o la normale retribuzione e/o la normale retribuzione mensile è composta dallo stipendio mensile e dall’indennità di volo minima garantita e concorre alla determinazione del trattamento economico per ferie, malattia ed infortunio, riposi e degli altri istituti cui si fa riferimento alla retribuzione mensile*

La richiesta dei ricorrenti è dunque di ritenere illegittime tali clausole nella parte in cui non prevedono l’inclusione nella retribuzione del periodo di ferie dell’Indennità di Volo Oraria (IVO).

30. Rilevante giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di retribuzione del periodo di ferie

La Corte di Giustizia si è ritenuta competente a fornire una nozione di “ferie annuali retribuite” valida per tutta l’Unione, anche con riferimento alla specifica disciplina per il personale di volo, sulla base dei seguenti presupposti:

- 1) il diritto alle ferie retribuite è incluso nella Carte dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, a cui è riconosciuto il medesimo valore dei Trattati;
- 2) Le principali disposizioni che regolano tale diritto nell’ambito dell’Unione Europea si trovano nell’art. 7 della direttiva 2003/88 concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro, che ha recepito senza modifiche il tenore letterale dell’art. 7 della precedente direttiva 93/104 (che la Corte di Giustizia ha ritenuto avere identico contenuto normativo, sentenza 10 settembre 2009, causa C-277/08, Vicente Pereda). In base a tale articolo, 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.

- 3) Le suddette direttive prevedono rispettivamente, all'art. 14, la possibilità che il legislatore dell'Unione adotti norme più specifiche per determinate occupazioni o attività professionali che, in forza di un regime legale di priorità, prevalgono sulle disposizioni delle direttive in materia di orario di lavoro. Rientra in detta categoria, come indica esplicitamente l'art. 1, n. 2, dell'accordo europeo, anche la direttiva 2000/79, la quale, a tal riguardo, contempla norme più specifiche in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro per il personale di volo nell'aviazione civile. L'Unione ha adottato tale atto giuridico ai fini dell'attuazione dell'accordo europeo e nell'esercizio delle competenze normative conferitele dall'art. 139, n. 2, CE (art. 155, n. 2, TFUE). Per effetto del suo inserimento, l'accordo europeo è diventato parte integrante della direttiva 2000/79, dunque è sottoposto alla competenza interpretativa della Corte di giustizia.
- 4) Né la direttiva 2003/88 né la direttiva 2000/79 contemplano espressamente una norma concernente il livello della retribuzione delle ferie.
- 5) I principi giuridici sviluppati dalla Corte di giustizia in occasione dell'interpretazione dell'art. 7 della direttiva sull'orario di lavoro possono essere applicati anche all'art. 3 dell'accordo europeo. La ratio sia della Direttiva 2003/88 che della direttiva 200/79 consiste nell'organizzare l'orario di lavoro imponendovi determinati limiti per il bene della sicurezza e della salute dei lavoratori.¹

¹ Come rilevato dall'Avvocato Generale Verica Trstenjak nella causa Williams e altri vs British Airways plc: "Ciò emerge, ad esempio, dall'undicesimo 'considerando' della direttiva 2000/79, nonché dall'undicesimo 'considerando' della direttiva 2003/88. Inoltre, il tenore letterale dell'art. 3 è pressoché identico a quello dell'art. 7 delle direttive sull'orario di lavoro. Qualora le parti firmatarie dell'accordo europeo avessero inteso accordare all'art. 3 un significato diverso, avrebbero certamente scelto una terminologia differente rispetto a quella di dette direttive. Emerge, d'altro canto, dalla genesi dell'accordo europeo che il significato della nozione di «ferie annuali retribuite» di cui all'art. 3 era inteso a corrispondere sostanzialmente a quello di cui alla direttiva 93/104. L'originaria proposta della Commissione di una direttiva sull'orario di lavoro prevedeva che il suo ambito di applicazione dovesse estendersi a tutti i settori economici e a tutti i campi di attività. Il Consiglio decideva, invece, di escludere determinate aree di attività dall'ambito di applicazione della direttiva, non tanto perché ritenesse che la salute e la sicurezza fossero sufficientemente tutelate in tali aree, ma perché era consapevole che i lavoratori ivi impiegati devono lavorare, solitamente, lontano da casa e pertanto riteneva necessario adottare norme più specifiche. Nel suo «Libro bianco sui settori e le attività esclusi dalla direttiva sull'orario di lavoro», la Commissione proponeva, inter alia, un approccio differenziato in base al quale si sarebbero adottate disposizioni proprie per ciascun settore di attività in relazione all'orario di lavoro e ai periodi di riposo dei lavoratori mobili. Dopo aver valutato la reazione delle parti sociali, la Commissione decideva di proporre tale approccio che si è infine proiettato nella legislazione dell'Unione. Conformemente a detto approccio differenziato, l'accordo europeo doveva essere applicato esclusivamente al personale mobile dell'aviazione civile e, a tal riguardo, recepire senza modifiche nell'art. 3 il diritto alle ferie annuali retribuite previsto dall'art. 7 della direttiva 93/104. Infine, dalla proposta di direttiva della Commissione emerge che l'accordo europeo relativo al personale di volo nell'aviazione civile era destinato, inter alia, ad attuare il diritto alle ferie annuali retribuite enunciato nel n. 8 della Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori. La genesi della direttiva 2000/79 dimostra, pertanto, che l'intenzione del legislatore dell'Unione era di estendere ai lavoratori mobili dell'aviazione civile le disposizioni già vigenti relative a tale diritto, senza modificarne il contenuto essenziale."



- 6) Agli Stati Membri compete la determinazione delle condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, tenendo presente che gli Stati membri restano liberi di precisare le circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersi di tale diritto, ad essi spettante sulla base dell'integralità dei periodi di lavoro compiuti (Sentenza 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU)
31. Anche nel nostro ordinamento, dunque, l'istituto delle "ferie annuali retribuite" non può che essere interpretato alla luce dell'elaborazione del diritto vivente dell'Unione.
32. La Corte di Giustizia si è espressa su tale nozione e sull'interpretazione dell'art. 7 della direttiva 2003/88 in una fattispecie relativa proprio alla retribuzione di personale di volo (Williams e altri contro British Airways plc, causa C-155/10, sentenza del 15.9.2011)
33. Già in precedenza, a partire dalla sentenza Robinson-Steele (cause riunite C 131/04 e C 257/04, sentenza del 16.3.2006), aveva rilevato che le direttive sull'orario di lavoro trattano il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come «due aspetti di un unico diritto». L'obbligo di retribuire le ferie annuali mira a mettere il lavoratore, in occasione di tali ferie, «in una situazione che, dal punto di vista della paga, è paragonabile ai periodi di lavoro».
34. Dovendo i due diritti (quello al godimento e quello alla retribuzione delle ferie) considerarsi indissolubili l'uno dall'altro, il diritto al pagamento della retribuzione delle ferie non può essere derogato nella trasposizione del diritto dell'Unione nel diritto nazionale. L'art. 7 della direttiva 2003/88 non rientra infatti tra le disposizioni alle quali quest'ultima consente espressamente di derogare. Il diritto al pagamento della retribuzione delle ferie, previsto dal diritto dell'Unione, ha dunque carattere vincolante. Esso, in quanto principio di diritto sociale dell'Unione, riveste una particolare importanza, e non può essere interpretato in maniera restrittiva (si vedano ad es. sent. del 22 aprile 2010, causa C 486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols. e sent. del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15).
35. Nella Causa Williams ed altri contro British Airways plc la *Supreme Court* del Regno Unito aveva posto la seguente questione pregiudiziale:
- (i) ai sensi (a) degli artt. 7 delle direttive 93/104/CE e 2003/88/CE e (b) dell'art. 3 dell'accordo europeo allegato alla direttiva del Consiglio 2000/79/CE, (1) in che misura, eventualmente, vengano definite o stabilite condizioni circa la natura o il livello dei pagamenti che devono essere effettuati per i periodi di ferie annuali retribuite e (2) in che misura, eventualmente, gli Stati membri possano determinare le modalità di calcolo di detti pagamenti;



(ii) *in particolare, se sia sufficiente che, ai sensi del diritto nazionale, della prassi, degli accordi collettivi e delle modalità relative ai contratti convenute tra datori di lavoro e lavoratori, a livello nazionale, il pagamento effettuato consenta al lavoratore e gli renda appetibile la fruizione e il godimento, nel senso più pieno di tali termini, delle proprie ferie annuali e non comporti un rischio significativo che egli vi rinunci;*

(iii) *oppure, se sia necessario che la retribuzione (a) corrisponda con esattezza alla retribuzione «ordinaria» del lavoratore ovvero (b) sia approssimativamente paragonabile a quest'ultima.*

In caso di soluzione affermativa alla questione sub (iii), lett. (a) o (b):

(iv) *se la pertinente retribuzione paragonabile consista (a) nella retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito nello specifico periodo di congedo se avesse lavorato invece di usufruire del congedo; (b) nella retribuzione che percepiva in un altro periodo durante il quale lavorava e, in tal caso, quale;*

(v) *quali debbano essere i criteri di valutazione di una retribuzione «ordinaria» o «paragonabile» nei casi in cui (a) la retribuzione di un lavoratore in servizio sia incrementata qualora e nei limiti in cui egli svolga una particolare attività; (b) esista un tetto annuale o un altro limite alla misura ovvero al periodo in cui il lavoratore possa svolgere detta attività e detto limite sia già stato superato o quasi, alla data in cui egli usufruisce delle proprie ferie annuali, cosicché al lavoratore non sarebbe stato di fatto consentito di impegnarsi in quell'attività se avesse lavorato invece di usufruire del congedo.*

36. Come evidenziato dall'Avvocato Generale nel suddetto procedimento, tale quesito "sollecita un chiarimento sulla proporzione che deve sussistere tra la retribuzione delle ferie e la retribuzione ordinaria ai sensi del diritto dell'Unione. Infine, si chiede in che misura, nel calcolo della retribuzione delle ferie, debba tenersi conto anche dei pagamenti supplementari spettanti al lavoratore, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo, in ragione di particolari attività, nonché delle eventuali limitazioni dell'orario di lavoro sulle quali le parti sociali si sono accordate nel contratto collettivo."

37. Lo stesso Avvocato Generale ha valorizzato il richiamo nel sesto "considerando" della direttiva 2003/88 ai principi dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, oggetto di due convenzioni multilaterali: la convenzione n. 132, del 24 giugno 1973 (resa esecutiva in Italia con la legge n. 157/1981), che ha modificato la convenzione n. 52, valida sino a quel momento. Esse contengono precetti vincolanti per gli Stati firmatari con riferimento all'attuazione del suddetto diritto sociale fondamentale all'interno dei rispettivi ordinamenti giuridici



nazionali. La convenzione n. 132, la cui rilevanza ai fini dell'interpretazione della direttiva 2003/88 è stata espressamente confermata dalla Corte di giustizia nella sentenza Schultz-Hoff (del 20.1.2009. cause C-350/06 e C-520/06 riunite), stabilisce, nell'art. 7, n. 1, che chiunque prenda il congedo previsto dalla presente convenzione deve ricevere, per tutta la durata di detto congedo, "almeno la *normale* o media remunerazione".²

38. In tale sentenza la Corte di Giustizia, richiamando i principi già espressi in Robinson-Steel, ha affermato che "l'espressione «ferie annuali retribuite» di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva 2003/88 significa che, per la durata delle ferie annuali ai sensi di tale direttiva, la retribuzione deve essere mantenuta; in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo".

39. Nell'applicare tali principi per rispondere ai quesiti posti nel caso Williams – British Airways, la Corte di Giustizia ha in particolare evidenziato che:

- a) un'indennità determinata ad un livello appena sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le sue ferie non soddisfa le prescrizioni del diritto dell'Unione;
- b) 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;
- c) qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro e che viene compensato tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore, come il tempo trascorso in volo per i piloti di linea, deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell'ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali, al pari degli elementi correlati allo status personale e professionale del pilota di linea.
- d) gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro, come le spese connesse al tempo che i piloti sono costretti a trascorrere fuori dalla base, non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo da versare durante le ferie annuali.
- e) Il giudice nazionale deve valutare il nesso intrinseco tra gli elementi che compongono la retribuzione e le mansioni del lavoratore in funzione di una media su un periodo di riferimento giudicato rappresentativo e alla luce del principio sviluppato dalla suesposta

² L'art. 3 comma 3 della Convenzione OIL prevede che "la durata del congedo non dovrà in alcun caso essere inferiore a tre settimane di lavoro per un anno di servizio".



giurisprudenza secondo cui la direttiva 2003/88 tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tal titolo come due aspetti di un unico diritto.

40. Questi sono dunque i criteri forniti dalla Corte di Giustizia al giudice nazionale per verificare se, in uno specifico caso, una voce remunerativa debba essere presa in considerazione nella determinazione della retribuzione nel periodo di ferie previsto dall'Unione, specificando che tanto la direttiva 2003/88 quanto l'accordo europeo prevedono solamente una tutela minima del diritto alla retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori durante le ferie annuali.

41. Anche nell'applicazione delle norme interne già richiamate (in particolare l'art. 4 del d.lgs. n. 185/2005) attuative dei principi contenuti nelle Direttive, occorre tenere presenti tali criteri. La decisione resa dalla Corte di Giustizia in sede di rinvio pregiudiziale, infatti, non solo è vincolante per il giudice che ha sollevato la questione, ma spiega i propri effetti anche rispetto a qualsiasi altro caso che debba essere deciso in applicazione della medesima disposizione di diritto dell'Unione interpretata dalla Corte (la Corte di Cassazione in più occasioni ha riconosciuto il "valore normativo" delle pronunce interpretative della Corte di Giustizia, si veda la sent. n. 19842/2003). Nel caso di disposizione priva di efficacia diretta nell'ordinamento nazionale (come nel caso di direttiva non self-executing) la pronuncia della Corte di Giustizia rappresenta un'integrazione della norma europea da utilizzare come parametro interposto per un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma interna (in base all'art. 117 Cost.).

42. Deve essere dunque esaminata la struttura della retribuzione applicata ai ricorrenti, e la natura dell'indennità (IVO) che essi richiedono di includere nella base retributiva per il periodo di ferie.

43. La retribuzione del personale navigante, natura delle indennità di volo

I contratti collettivi prodotti dalle parti (che quindi sono acquisiti al giudizio nella loro interezza, comprese le parti che descrivono gli istituti retributivi) prevedono i sistemi di remunerazione di seguito indicati.

Il CCAL CAI Sezione A Piloti - parte IV retribuzione prevede le seguenti componenti:

- art. 28 - stipendio mensile per quattordici mensilità modulato sulla base dell'anzianità di servizio, sulla base delle tabelle A e B – componente fissa
- art. 29 – indennità di volo:
 - 1) indennità di volo minima garantita ("IVMG") per dodici mensilità modulato sulla base dell'anzianità di servizio sulla base delle tabelle A e B .



2) indennità di volo oraria integrativa (“IVO”). La clausola che la prevede (comma 2) recita esattamente: *“Ciascuna ora di volo effettuata in qualità di titolare di equipaggio è compensata con la corresponsione di un’indennità di volo integrativa il cui importo è modulato sulla base dell’anzianità di servizio e della tipologia di volo (corto/medio raggio e lungo raggio) secondo quanto stabilito nelle tabelle A e B allegate: l’indennità di volo integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita e non concorre alla determinazione degli istituti retributivi riflessi e differiti”*.

Analoghe disposizioni sono previste per i Comandanti e gli Assistenti di Volo, sia dal CCAL CAI (art. 20-21 Comandanti, art. 22-23 Assistenti di Volo) che dal CCNL Trasporti, artt. 25 e 26 Personale Navigante Tecnico ed art.22-23 Assistenti di Volo)

44. Si osserva che per quanto riguarda l’indennità di volo, la sua articolazione in due componenti, una fissa e una variabile, non consente automaticamente di ritenere soddisfatti i criteri enunciati dalla Corte di Giustizia includendo solo una delle due parti. In primo luogo le due articolazioni dell’indennità, pur condividendo in parte la denominazione, appaiono rispondere a finalità diverse: l’IVMG rappresenta una componente fissa, da corrispondersi a prescindere dallo svolgimento di attività di volo e dal numero di ore di volo effettive. Non può quindi escludersi che essa compensi, ad esempio, i periodi in cui il pilota deve rimanere disponibile, pur non volando, o che funga da “garanzia minima” di remunerazione proprio per l’ipotesi in cui il lavoratore non venga chiamato a svolgere attività di volo per un dato periodo. Anche a volerla pensare come compensazione “forfettizzata” per l’attività di volo vera e propria, è evidente che essa rappresenta un elemento costante del trattamento economico globale del personale navigante dipendente dalla sola qualifica, essendo corrisposta uniformemente su base mensile (per dodici mensilità) ed essendo svincolata dalla quantità delle ore e persino dallo svolgimento di qualsiasi attività di volo (il navigante la percepirebbe anche se non ne avesse svolta alcuna).
45. Il compenso per “ciascuna ora di volo effettuata” è invece proprio dell’IVO, come espressamente previsto dalla clausola contrattuale. Tale voce è dunque intrinsecamente legata alle mansioni di pilota svolte dai ricorrenti, nel senso evidenziato dalla Corte di Giustizia nel caso *Williams vs. British Airways*. È da escludersi peraltro che tale elemento sia destinato a coprire spese occasionali o accessorie in cui i lavoratori incorrano nello svolgimento delle mansioni, sia in ragione della formulazione letterale della clausola che ne specifica l’attitudine a “compensare” le ore di volo effettuate, sia perché tale



finalità appare soddisfatta dalle specifiche disposizioni sul rimborso spese e missione non di linea ai sensi degli artt. 12 e 13 del medesimo contratto.

46. L'IVO dunque, a prescindere dalla sua natura retributiva o compensativa, è caratterizzata dal nesso funzionale con le mansioni al quale la Corte di Giustizia riconduce l'inclusione dell'emolumento nel calcolo della retribuzione per il periodo di ferie previsto dalle Direttive.
47. La circostanza – sostenuta dalla ricorrente – che nel caso esaminato dalla Corte di Giustizia (*Williams vs. British Airways*) la struttura retributiva dei piloti fosse diversa, e che non fosse in quel caso prevista una “*indennità di volo minima garantita*” deve considerarsi irrilevante, avendo la Corte dettato criteri generali, rinviandone l'applicazione al singolo caso concreto al giudice nazionale, al quale spetta individuare le “*condizioni economiche paragonabili*” a quelle relative all'esercizio del lavoro.
48. Nell'enunciazione dei criteri la Corte di Giustizia non si è in alcun modo riferita alla struttura della retribuzione nel caso concreto (nemmeno individuata nel quesito posto dal giudice remittente, sopra richiamato), né ha evidenziato che nel caso concreto la retribuzione del periodo di ferie avesse disincentivato – o fosse idonea a disincentivare – la fruizione delle ferie da parte dei piloti.³
49. A fronte della descritta struttura dell'indennità di volo in parte fissa e parte variabile – analoga per tutti i contratti collettivi esaminati – la dedotta natura “unitaria” di tale indennità (prevista dall'art. 907 cod. nav.) – secondo la ricostruzione di parte ricorrente – non sembra trovare riscontro. Ma se pure l'indennità di volo fosse da ritenere un “*unicum*”, a maggior ragione non troverebbe giustificazione l'esclusione solo di una sua parte dalla retribuzione delle ferie previste dalle Direttive, posto che (soprattutto) tale parte è intrinsecamente connessa allo svolgimento delle mansioni.
50. La Corte di Giustizia ha infatti imposto di considerare “*qualsiasi incomodo*” correlato allo svolgimento delle mansioni, a prescindere dal fatto che ne siano compresi altri, o che tale incomodo rappresenti un' articolazione di una voce più ampia. Non si vede dunque come una porzione – peraltro sostanziale – del trattamento economico corrisposto al pilota nello svolgimento dell'attività tipica assegnatagli possa essere del tutto esclusa. L'inclusione dell'IVMG – certamente dovuta quale elemento fisso della retribuzione –

³ Solo dalla sentenza della *Supreme Court* del Regno Unito del 17.10.2012 nel caso *Williams vs British Airways plc*, successiva alla decisione della Corte di Giustizia sulla questione pregiudiziale, si evince che: 1) la retribuzione dei piloti, sulla base del Memorandum of Agreement (MOA) stipulato dalle associazioni nazionali di categoria, si articolava in una parte fissa (*fixed annual sum*) e due componenti variabili (FPS – *Flying pay supplement*, TAB – *time away from base allowance*). 2) Il MOA prevedeva che i piloti fruissero obbligatoriamente di 30 giorni di ferie l'anno, e potessero richiedere altre due settimane di ferie aggiuntive. Alcuni piloti (con base Gatwick) dovevano obbligatoriamente fruire di 35 giorni di ferie l'anno, e avevano il diritto di chiederne altri 7 aggiuntivi.



non può in alcun modo compensare la mancata considerazione dell'IVO, non essendo ad essa sostitutiva o alternativa.

51. Irrilevanza del meccanismo di perequazione ore di volo

La rilevanza dell'IVO ai fini della determinazione di una "retribuzione paragonabile" nel periodo di ferie secondo le precisazioni della Corte di Giustizia non è esclusa, semmai è avvalorata, dall'introduzione da parte della società resistente di un meccanismo che ha indicato come "perequazione ore di volo". In base a tale sistema (peraltro utilizzato – secondo la prospettazione della resistente – in via di fatto, non trovando riscontro in alcuna clausola contrattuale o documento aziendale) le ore di volo sarebbero assegnate al personale navigante – *non solo nell'arco dei 12 mesi ma anche nell'arco dello stesso mese* – così che *"nel mese in cui il personale ha beneficiato di un periodo feriale ...il navigante effettuasse un congruo numero di ore di volo analogo alla media annuale"*.

52. Dall'adozione di tale meccanismo la società resistente trae la conclusione che *"la programmazione delle ferie è ininfluyente sull'assegnazione delle ore di volo e, di conseguenza, ininfluyente sulla parte variabile della retribuzione rivendicata nel presente giudizio"*

53. Sostanzialmente, in base a tale "perequazione", nel mese nel quale il navigante ha fruito delle ferie gli sono assegnate – nei giorni in cui non è in ferie - delle ore di volo che rendano ininfluyente l'assenza ai fini della media di volo mensile (sottintendendo peraltro la fruizione delle ferie in un numero di giorni tali da rendere possibile il "recupero" nella restante parte del mese).

54. L'irrelevanza di questo meccanismo, ai fini dell'accoglimento della domanda dei ricorrenti, deriva evidentemente dal fatto che esso non porta ad escludere che i giorni di ferie fruiti siano comunque retribuiti in misura inferiore ai parametri indicati dalla Corte di Giustizia (a prescindere dalla retribuzione variabile percepita nello stesso mese per le ore di volo effettivamente svolte). E' infatti la retribuzione del periodo di ferie a dover essere paragonabile a quella del periodo di lavoro effettivo, non complessivamente la retribuzione del mese in cui il ricorrente ha goduto delle ferie rispetto alla retribuzione del mese in cui non le ha godute.

55. Tale meccanismo evidenzia peraltro che per rendere la programmazione delle ferie "ininfluyente" sulla parte variabile della retribuzione a fine mese, cioè per ottenere una retribuzione "paragonabile" a quella ordinaria, nel mese in cui ha fruito di ferie il navigante deve svolgere un maggior numero di volo al rientro. Senza l'assegnazione di



ore aggiuntive di lavoro nel mese di ferie, quindi, la retribuzione non sarebbe paragonabile (in disparte le conseguenze sull'effettivo godimento del riposo di tale meccanismo).

56. E' infine appena il caso di notare l'irrelevanza, per l'individuazione della retribuzione da corrispondere nel periodo di ferie, del trattamento fiscale riconosciuto a ciascuno degli emolumenti che la compongono, poiché esso non è da solo sufficiente a delinearne la natura (ben potendo il legislatore sottoporre a diversi regimi fiscali compensi di natura analoga), e poiché alla luce dell'applicazione principi sopra richiamati è unicamente richiesto che gli emolumenti concorrano alla determinazione della retribuzione ordinaria intesa come trattamento economico complessivo (così che la retribuzione dei periodi di ferie possa paragonarsi a quella dei periodi di lavoro).

57. Retribuzione e fruizione delle ferie – elementi complementari ed indissolubili del medesimo diritto

Come bene evidenziato dall' Avv. Vittoria Mezzina all'udienza di discussione del 29.11.2019, il diritto alle ferie annuali retribuite previsto dalle Direttive si articola in due aspetti fondamentali e complementari: fruizione del riposo e retribuzione.

La circostanza che i ricorrenti abbiano effettivamente fruito delle ferie, e quindi non siano stati dissuasi dal godimento del riposo, è unicamente indicativo del fatto che l'esercizio del diritto non sia stato loro impedito sotto un primo aspetto – quello della fruizione – ma non permette di ritenerli soddisfatti sotto il secondo aspetto – quello della retribuzione.

58. Sebbene, infatti, la retribuzione del periodo di ferie debba essere paragonabile a quella del periodo di lavoro effettivo anche nell'ottica di evitare che il lavoratore sia dissuaso dalla fruizione del riposo, necessario a tutelare la sua salute, nella sentenza Williams e a. vs British Airways plc la Corte di Giustizia ha richiamato le indicazioni dell'Avvocato Generale secondo cui *“un'indennità finanziaria concessa a titolo di retribuzione delle ferie non soddisfa le prescrizioni di diritto dell'Unione laddove essa sia determinata ad un livello appena sufficiente ad assicurare che non ci sia alcun serio pericolo che il lavoratore non prenda le sue ferie annuali.”* Solo il mantenimento della retribuzione “ordinaria” è stato ritenuto idoneo a proteggere efficacemente la funzione ricreativa delle ferie annuali previste dall'art. 7 della direttiva 2003/88.

59. Ne deriva che, per la Corte di Giustizia, l'effettiva fruizione non è sufficiente, e non è sufficiente ai fini delle Direttive l'esclusione del rischio che il lavoratore non rinunci alle ferie⁴.

⁴ Come sopra evidenziato, dalla lettura della sentenza della UK Supreme Court sopra citata, nel caso Williams vs British Airways le clausole del MOA prevedevano l'obbligo per il lavoratore di utilizzare almeno 30 giorni di ferie annui.



60. La stessa Corte di Giustizia ha costantemente ribadito che la direttiva 2003/88 tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto (sentenze del 20 gennaio 2009 Schultz-Hoff, del 15 settembre 2011 Williams e a., del 13 dicembre 2018 Heinz).
61. Da ciò può desumersi che l'irrinunciabilità del periodo di ferie ed il divieto di monetizzazione del periodo minimo, seppur principi contemplati rispettivamente della nostra Costituzione e dal diritto sociale europeo, non sono sufficienti – da soli - a garantire la pienezza del diritto se non sono accompagnati da una retribuzione adeguata, la cui determinazione o criteri di calcolo non sono oggetto di previsione espressa né nella Costituzione, né nelle Direttive, né nella legge nazionale.
62. I principi elaborati dalla Corte di Giustizia e sopra richiamati valgono dunque ad individuare specifici criteri per garantire l'adeguatezza della retribuzione nel periodo di ferie previsto dalle Direttive, nell'ottica di realizzare l'obiettivo – attribuito al legislatore dell'Unione dal Trattato - di fornire prescrizioni minime per innalzare il livello di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, che incombe in primo luogo agli Stati membri.
63. La Corte di Giustizia non si spinge ad individuare i parametri di una generalizzata retribuzione "minima" spettante al lavoratore, ma si limita ad individuare i contorni della retribuzione da corrisondersi nel periodo di ferie previsto dalle Direttive sulla base della retribuzione "ordinaria", a prescindere dai livelli fissati da ciascun ordinamento per la determinazione di quest'ultima.
64. Ecco perché è irrilevante, nell'implementazione del diritto dell'Unione, l'esistenza o meno di un principio di "onnicomprensività della retribuzione" in ciascun ordinamento ai fini della determinazione della retribuzione applicabile nel periodo di ferie previsto dalle direttive. La Corte di Giustizia non dice cosa deve essere compreso nella base retributiva, ma afferma che la pienezza della fruizione del diritto passa dalla corresponsione di una retribuzione paragonabile a quella che il lavoratore percepisce quando lavora. Il principio non è tra quelli che possono essere derogati dal diritto interno, e quindi neanche dalla contrattazione collettiva, ma può essere soddisfatto in diversi modi, e con diverse modalità di computo (tenuto conto della retribuzione media in un periodo sufficientemente rappresentativo, come in seguito si dirà). E' lì dunque che il diritto interno e la contrattazione collettiva possono trovare spazio. E' certo però che l'esclusione di una parte sostanziale della retribuzione che il lavoratore percepisce nel periodo di attività, non permettendo in alcun modo al lavoratore in ferie di percepire una retribuzione "paragonabile" a quella in cui è in servizio, non rispetta il suddetto principio, e



come “compensativo dei disagi connessi ad un particolare tipo di navigazione”, e circa la volontà delle parti sociali di escluderlo dalla retribuzione di base, è risultato **superfluo**.

69. La Suprema Corte ha infatti ripercorso la giurisprudenza della Corte di Giustizia, evidenziando che altri sono i criteri che valgono per l'individuazione della retribuzione dovuta durante le ferie annuali secondo il diritto dell'Unione, facendo riferimento in particolare alla sentenza Williams et al. vs. British Airways plc, ma anche ad altre successive: “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 a.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).”

70. Ciò ha portato la Cassazione a ritenere, in sostanza, che la retribuzione dovuta nel periodo di ferie annuali ai sensi della Direttiva e della sua interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia fruisca di una disciplina particolare, ed inderogabile, rispetto ad altri istituti la cui determinazione può essere rimessa dall'ordinamento interno alla contrattazione collettiva.

71. Secondo la Cassazione “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.”

72. Rapporti tra principi interni, disciplina europea, contrattazione collettiva

Tale nozione è quindi quella alla luce della quale dobbiamo necessariamente interpretare la legislazione interna in tema di ferie annuali retribuite, con una specificazione: come più volte evidenziato dalla Corte di Giustizia le prescrizioni in materia di ferie derivanti dalle Direttive e in generale dal diritto dell'Unione riguardano livelli minimi di tutela, che possono essere ampliati dal legislatore nazionale, ma oltre i quali l'interpretazione della Corte di Giustizia non può spingersi.

73. La nozione europea di retribuzione delle ferie vale quindi ad interpretare la norma nazionale nei limiti della sua operatività, cioè per il periodo minimo fissato dalle Direttive, che corrisponde a quello fissato dal legislatore nazionale.

74. La Corte di Cassazione nella summenzionata sentenza ha infatti evidenziato:



l'intervento del giudice può essere invocato per assicurare l'adeguamento retributivo necessario.

65. Quanto detto è stato recentemente riconosciuto anche dalla Corte di Cassazione, proprio in applicazione dei principi enunciati dalla Corte di Giustizia (sent. 13425 e 13427 del 7.3.2019). In tali pronunce la Suprema Corte si è trovata a valutare la legittimità delle sentenze di merito che avevano respinto (con doppia conforme) il ricorso di lavoratori che chiedevano, *previa declaratoria di nullità dei contratti integrativi aziendali nella parte relativa alla indennità di navigazione cd. «Stretto di Messina», che ne fosse riconosciuta la natura retributiva, con conseguente inclusione nella base di calcolo della retribuzione imponibile (in misura totale) e di quella per la determinazione del trattamento di fine rapporto con condanna, altresì, della parte datoriale al pagamento di differenze retributive a titolo di gratifica natalizia e pasquale, di ferie oltre al versamento delle differenze di contribuzione in favore dell'INPS.*
66. La Corte territoriale, nel respingere il ricorso, aveva evidenziato che tale emolumento rappresentava appunto *un'indennità di natura diversa, sostitutiva ma equivalente a quella di navigazione, avente natura non retributiva, come expressis verbis le parti collettive avevano convenuto, diretta, invero, a compensare i disagi connessi ad un particolare tipo di navigazione, non di lungo corso, quale quella dello Stretto di Messina che prevede anche l'eventuale trasporto di merci pericolose; indennità che non era computabile nella base di calcolo per la determinazione della retribuzione degli istituti indiretti.*
67. La Cassazione ha ritenuto inammissibile il motivo di ricorso che denunciava una non corretta interpretazione delle clausole del contratto collettivo (rispetto alle fonti contrattuali nazionali ed aziendali di riferimento) che qualificavano l'indennità come non retributiva, per mancata trascrizione integrale delle clausole di riferimento e delle clausole del CCNL rilevanti per la valutazione. Ha ritenuto quindi essenziale l'esame completo delle clausole del contratto collettivo per valutare l'interpretazione delle parti nell'attribuire natura retributiva ad un determinato elemento, tenuto conto dell'art. 325 cod. nav. secondo cui *“la misura e le componenti della retribuzione sono determinate e regolate dalle norme dei contratti collettivi di lavoro”*. La mancata trascrizione integrale delle clausole rilevanti del contratto collettivo ha impedito quindi alla Cassazione di valutare se la Corte Territoriale avesse errato nell'interpretare la natura attribuita dalle parti all'indennità, ed i suoi effetti sugli istituti indiretti. Ciò ad eccezione delle ferie.
68. Ai fini della retribuzione del periodo di ferie annuali fissato dalla direttiva, infatti, l'indagine circa la volontà delle parti di individuare l'emolumento come “retributivo”, o



“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”.

75. Per meglio comprendere i limiti oltre i quali l’interpretazione della norma interna alla luce del diritto europeo non può spingersi giova richiamare un ulteriore precedente della Corte di Giustizia (Hein vs. Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, causa C-385/17, sent. del 13.12.2018), relativo all’ipotesi in cui 1) la retribuzione del periodo di ferie era prevista a livello nazionale da contratto collettivo (edilizia nel caso di specie); 2) il medesimo contratto collettivo prevedeva un numero di giorni di ferie superiore a quello minimo previsto dalla Direttiva; 3) la Corte di Giustizia ha ritenuto che il computo della retribuzione da corrispondere nel periodo di ferie minimo non fosse previsto nel contratto collettivo in maniera conforme all’art. 7 della Direttiva; 4) la giurisprudenza nazionale antecedente riteneva legittime le modalità di calcolo della retribuzione delle ferie nel contratto collettivo.⁵

76. La Corte di Giustizia in tali condizioni, oltre a ricordare che l’art. 7 della direttiva prevede un periodo di ferie minimo di quattro settimane di ferie retribuite se il lavoratore ha svolto un anno di lavoro effettivo, e che per tale periodo di ferie previsto dalla direttiva il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione paragonabile a quella corrisposta durante i periodi di lavoro effettivo, ha rilevato quanto segue:

“l’articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non richiede che la retribuzione ordinaria prevista dalla giurisprudenza citata ai punti 32 a 34 della presente sentenza (sentenze del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, nonché del 15 settembre 2011, Williams e a., C-155/10, anche sopra esaminate). sia concessa per tutta la durata delle ferie annuali di cui il dipendente beneficia in forza del diritto nazionale. Il datore di lavoro è tenuto a concedere tale retribuzione, in forza di detto articolo 7, paragrafo 1, soltanto per la durata delle ferie annuali minime previste da tale disposizione, le quali sono maturate dal dipendente, come ricordato al punto 29 della presente sentenza, soltanto per i periodi di lavoro effettivo. (...) un’estensione dei diritti alle ferie annuali retribuite oltre il minimo richiesto all’articolo 7, paragrafo 1, della

⁵ Il caso concerneva in particolare un lavoratore che nell’anno 2015 aveva usufruito dell’istituto della “disoccupazione parziale” in ragione del quale il rapporto era rimasto sospeso per 26 settimane. Nonostante ciò il contratto collettivo permetteva che per lo stesso anno egli maturasse 30 giorni di ferie, di cui il lavoratore aveva effettivamente goduto, La retribuzione nel periodo di ferie era tuttavia parametrata alla retribuzione complessivamente percepita nel corso dell’anno (non alla retribuzione percepita solo nel periodo di lavoro effettivo).



direttiva 2003/88 o la possibilità di ottenere un diritto a ferie annuali retribuite continuative sono misure favorevoli ai lavoratori che vanno oltre i requisiti minimi previsti a tale disposizione e, pertanto, non sono disciplinate da quest'ultima.”

Inoltre:

“secondo una costante giurisprudenza della Corte, l'interpretazione di una norma di diritto dell'Unione, da quest'ultima fornita nell'esercizio della competenza attribuitale dall'articolo 267 TFUE, chiarisce e precisa il significato e la portata della norma stessa, nel senso in cui deve o avrebbe dovuto essere intesa e applicata sin dal momento della sua entrata in vigore. Ne deriva che la norma così interpretata può e deve essere applicata dal giudice anche a rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza che statuisce sulla domanda d'interpretazione, purché, d'altro canto, sussistano i presupposti per sottoporre al giudice competente una lite relativa all'applicazione di detta norma (sentenze del 6 marzo 2007, Meilicke e a., C-292/04, EU:C:2007:132, punto 34, nonché del 22 settembre 2016, Microsoft Mobile Sales International e a., C-110/15, EU:C:2016:717, punto 59).”

Sulla base dei suddetti presupposti la Corte di Giustizia ha enunciato i seguenti principi di diritto:

“L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, nonché l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini del calcolo dell'indennità per ferie retribuite, consente di prevedere con contratto collettivo che siano prese in considerazione le riduzioni di retribuzione risultanti dall'esistenza, durante il periodo di riferimento, di giorni in cui, a causa di disoccupazione parziale, non sia prestato lavoro effettivo, circostanza che ha come conseguenza che il dipendente percepisce, per la durata delle ferie annuali minime di cui beneficia a titolo del medesimo articolo 7, paragrafo 1, un'indennità per ferie retribuite inferiore alla retribuzione ordinaria che egli riceve durante i periodi di lavoro. Spetta al giudice del rinvio interpretare la normativa nazionale quanto più possibile, alla luce del testo nonché dello scopo della direttiva 2003/88, in modo tale che l'indennità per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle ferie minime previste allo stesso articolo 7, paragrafo 1, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo.



Non occorre limitare gli effetti nel tempo della presente sentenza e il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che osta a che i giudici nazionali tutelino, sulla base del diritto interno, il legittimo affidamento dei datori di lavoro riguardo al mantenimento della giurisprudenza degli organi giurisdizionali nazionali di ultima istanza che confermava la legittimità delle disposizioni in materia di ferie retribuite del contratto collettivo dell'edilizia."

77. Se ne desume dunque che 1) il giudice nazionale deve interpretare la normativa nazionale, quanto più possibile, alla luce del testo nonché dello scopo delle Direttive in modo tale che l'indennità per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle ferie minime previste allo stesso art. 7, paragrafo 1, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo; 2) ciò vale solo per il periodo minimo previsto dall' art. 7 di quattro settimane annuali, cioè, come chiarito dalla Corte di Giustizia, di 4 settimane a fronte di un anno di lavoro effettivo; 3) i principi espressi nelle sentenze della Corte di Giustizia in materia di retribuzione delle ferie vincolano il giudice nazionale anche nel caso in cui una o più parti del giudizio abbiano fatto affidamento su una giurisprudenza nazionale che confermava la conformità al diritto interno del contratto collettivo.
78. Nulla vieta, naturalmente, che il legislatore nazionale possa prevedere una disciplina di miglior favore, con riferimento sia alla durata del periodo minimo che alla retribuzione delle ferie. Nel nostro ordinamento interno però ciò non è (al momento) avvenuto, poichè sia l'art. 10 del d.lgs. 66/2003 che l'art. 4 del d.lgs. n. 185/2005 fanno riferimento ad un *periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali retribuite*, riproducendo esattamente quanto previsto dalle summenzionate Direttive.
79. Per i giorni di ferie eccedenti tale periodo quindi la "nozione europea di retribuzione del periodo di ferie" non è applicabile, poiché il legislatore non ha esteso il periodo minimo, né ha esteso l'obbligo di parametrare ad esso eventuali periodi di ferie aggiuntivi.
80. Al contrario nel nostro ordinamento, come ha rilevato la parte resistente, non è presente un principio generalizzato di onnicomprensività della retribuzione, che opera solamente in settori specifici, ove espressamente previsto dalla legge (es. dirigenza pubblica, ex art. 24 c.3 d.lgs. n. 165/2001) o dai contratti collettivi.
81. In relazione al concetto di retribuzione, deve ricordarsi l'evoluzione che ha caratterizzato la giurisprudenza della Corte di Cassazione, la quale, per lungo tempo, ha affermato l'esistenza di una «*concezione unitaria o onnicomprensiva*» della retribuzione, che conduceva all'individuazione di una c.d. retribuzione parametro, base di calcolo per tutti



gli istituti contrattuali a carattere variabile, rimanendo irrilevanti le eventuali specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi (così, tra le altre, cfr. Cass. civ., 14 dicembre 1982, n. 6892, secondo cui «Sono inapplicabili, per contrasto con norme imperative, le previsioni contrattuali che delimitano il concetto di retribuzione utile ai fini del trattamento economico di istituti di origine legale quali le ferie, nonché la gratifica natalizia e la tredicesima mensilità (nel settore industriale), per i quali la nozione onnicomprensiva di retribuzione è desumibile, rispettivamente, dall'art. 36 cost. e dall'art. 17 d.p.r. 28 luglio 1960, n. 1070»).

82. Tale orientamento è mutato nel corso degli anni '80, in cui la Corte ha negato il principio di onnicomprensività, riconoscendo la contrattazione collettiva quale principale fonte di determinazione della nozione di retribuzione. Con la pronuncia n. 620 del 30 gennaio 1985, la Cassazione, infatti, afferma che *«né l'art. 2109 c.c. né l'art. 36 cost., nel sancire il diritto del lavoratore ad un periodo annuale di ferie retribuite, impongono che il compenso da corrispondere al lavoratore stesso durante tale congedo venga liquidato sulla base della retribuzione comprensiva di ogni emolumento continuativo (diversamente da quanto è, invece, richiesto dall'art. 2121 c.c. per l'indennità di anzianità e di preavviso), con la conseguenza che la determinazione del suddetto compenso deve essere rimessa alla autonomia collettiva o individuale, le cui previsioni al riguardo non possono ritenersi illegittime qualora attribuiscono, con riferimento al menzionato periodo, un trattamento economico che, sebbene non improntato al principio della retribuzione onnicomprensiva, risulti tuttavia non inferiore alla semplice retribuzione tabellare (nella specie: l'art. 2 dell'accordo nazionale 24 ottobre 1947 per i dipendenti delle aziende esercenti il pubblico servizio di trasporto)»*.
83. La Suprema Corte ha ritenuto conforme alla Costituzione e ai principi dell'ordinamento la previsione di una retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie (da prendersi come parametro anche per gli altri istituti di retribuzione indiretta) corrispondente alla retribuzione proporzionata e sufficiente il cui diritto è riconosciuto dal primo comma dell'art. 36 Cost., e normalmente parametrata alla retribuzione di base riconosciuta dalla contrattazione collettiva.
84. Tale orientamento, al quale hanno fatto da contraltare per un primo periodo pronunce in senso contrario (cfr. Cass. 4 dicembre 1990, n. 11629, Cass., sez. lav., 6 ottobre 1988, n. 5421; Cass., sez. lav., 11 aprile 1988, n. 2867) si è nel tempo definitivamente affermato, anche a seguito dell'interpretazione dell'art. 36 fornita dalla Corte Costituzionale (si vedano ad es. sent. n. 164/1994 e n. 470/2002), ed è ben descritto nella pronuncia della



sezione lavoro del 2 febbraio 2004, n. 1823, secondo cui: «*ancorché nel nostro ordinamento la retribuzione durante il periodo feriale sia garantita da norma costituzionale (art. 36 Cost., comma 3, Cost.) oltre che da norma codicistica (art. 2109), queste fonti legali non contengono alcuna previsione sulla determinazione e sui criteri di computo della retribuzione stessa; tale determinazione deve essere rimessa alla contrattazione collettiva - e, nel rispetto di questa, al patto individuale - perché ad essa compete l'individuazione, tra quelle di natura retributiva, delle singole voci che concorrono a formarla. Tale conclusione non contrasta con la Convenzione OIL n. 132 del 24 giugno 1970 (ratificata e resa esecutiva con legge 10 aprile 1981 n. 157) la quale, nel garantire al lavoratore in ferie "almeno la normale e media retribuzione", non ne impone una nozione onnicomprensiva (o, comunque, inderogabile), ma rinvia, per la determinazione della retribuzione garantita, agli ordinamenti nazionali (cfr. in tali sensi: Cass. 22 novembre 2002 n. 16510; Cass. 13 giugno 2002 n. 8501 cit; Cass. 17 ottobre 2001 n. 12683 cit.; Cass. 17 aprile 1985 n. 2549 relativa al rapporto di lavoro tra Italcable e un suo dipendente)».*

85. In tale pronuncia la Corte ricorda l'orientamento secondo cui «*la retribuzione dovuta al lavoratore subordinato, durante il periodo di ferie annuali, deve essere calcolata tenendo conto di tutto ciò che viene normalmente corrisposto al lavoratore stesso (e, quindi, anche della maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro prestato di notte sulla base di turni periodici predeterminati), conformemente - si aggiunge - alla ratio della disposizione di cui all'art. 36, terzo comma, della Costituzione e, tenendo conto che, ove fosse riconosciuta alle parti la facoltà di determinare liberamente la retribuzione dovuta per le ferie, sarebbe a queste consentito, mediante la fissazione di una retribuzione pressoché irrisoria, una osservanza solo apparente del precetto costituzionale e, quindi, la sua sostanziale elusione (così Cass. 13 luglio 1996 n. 6372)».*
86. Contro tale assunto, la Corte obietta «*da un lato, che la Costituzione, con riferimento alle ferie ed ai riposi settimanali, pone con l'art. 36, terzo comma, la regola della loro irrinunciabilità a tutela della salute del lavoratore, dopo avere nel primo comma accolto una nozione di retribuzione - non in senso «onnicomprensivo», da valere quindi per tutti gli istituti indiretti - ma rispondente al criterio della «sufficienza», da valutarsi sulla base del trattamento economico globale assicurato al lavoratore (cfr. per il riconoscimento, alla stregua di tali ragioni, della legittimità di una retribuzione per l'orario straordinario in misura non superiore a quella riconosciuta per l'orario normale, Corte Cost. 22 novembre 2002 n. 470, cui adde in generale - per il principio secondo cui l'art. 36 Cost.*



«nel proclamare il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata al suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare una esistenza libera e dignitosa, non può essere riferito alle singole voci della retribuzione del lavoratore, ma alla sua globalità» - cfr. Corte Cost. 19 gennaio 1995 n. 15; Corte Cost. 28 aprile 1994 n. 164; Corte Cost. 22 dicembre 1982 n. 227).

87. 4.4. Né in contrario vale addurre che una diversa interpretazione potrebbe comportare il pericolo di legittimare retribuzioni irrisorie per il congedo per ferie. Tale obiezione trascura di considerare il principio della irrinunciabilità delle ferie, che trova la sua ragione, come è stato detto, nella tutela delle salute del lavoratore disposta dall'art. 36 Cost. Norma la cui indisponibilità emerge, in maniera chiara, anche nell'art. 10, comma 2, del recente d. lgs. 8 aprile 2003 n. 66, che statuisce che il periodo minimo di quattro settimane di ferie «non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro». A tale riguardo va anche evidenziato che il silenzio della norma costituzionale sulla struttura della retribuzione e delle singole voci che la compongono va letto, non nel senso della sua onnicomprensività, ma nel diverso senso che è rimessa alla contrattazione collettiva la determinazione degli elementi che concorrono a formare il trattamento economico dei lavoratori; contrattazione suscettibile di garantire costoro dalla eventualità di retribuzioni insufficienti e irrisorie, e la cui congruità rispetto ai parametri costituzionali, potrà, in ogni caso, essere verificata dal giudice (cfr. Corte Cost. 22 novembre 2002 n. 470 cit.; Corte Cost. 19 gennaio 1995 n. 15 cit.)».
88. Tra le più recenti pronunce che confermano tali consolidati principi si vedano ad esempio Cass. sent. n. 26510/2020, Cass. sent. n. 23366/2020, Cass. ord. n. 28937/2018.
89. Di ciò tiene conto la Corte di Cassazione, nella sopra richiamata sent. n. 13427/2019, che, nel rinvio al giudice di merito, ha infatti chiesto di valutare, alla luce del diritto vivente dell'Unione, «da un lato il rapporto di funzionalità (id est: il nesso intrinseco, v. sentenza CGUE 15 settembre 2011, Williams e a., C-155/10, cit., punto 26) che intercorre tra i vari elementi che compongono la retribuzione complessiva del lavoratore e le mansioni ad esso affidate in ossequio al suo contratto di lavoro e, dall'altro, interpretate ed applicate le norme pertinenti del diritto interno conformemente al diritto dell'Unione, verificare se la retribuzione corrisposta al lavoratore, durante il periodo minimo di ferie annuali, sia corrispondente a quella fissata con carattere imperativo ed incondizionato, dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE.
90. In conclusione può dunque dirsi che:



- La legge, interpretata alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia, impone specifici criteri per il computo della retribuzione del periodo minimo di ferie previsto dall'art. 7 della direttiva 88/2003, secondo la nozione europea di retribuzione dovuta al lavoratore nel periodo di ferie;
- Tali criteri non sono applicabili per i periodi di ferie ulteriori previsti dalla contrattazione collettiva, rispetto ai quali continuano ad applicarsi unicamente i principi dell'ordinamento interno;
- Nell'ordinamento interno non esiste un principio di onnicomprensività della retribuzione, secondo quanto costantemente affermato dalla Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione;
- Al di fuori dei vincoli posti dalla legge, la contrattazione collettiva può quindi prevedere modalità di calcolo – rispettose dell'art. 36 cost. – conformi ai principi già riconosciuti validi dall'ordinamento interno per la determinazione degli istituti indiretti della retribuzione, che demandano alla volontà delle parti nell'ambito della Contrattazione Collettiva la possibilità di includere determinate indennità contrattuali correlate all'effettiva presenza al lavoro.
- Tale possibilità, per il personale di volo, appare avvalorata anche dall'art. 4 del d.lgs. n. 185/2005 nella parte in cui prevede che *“il personale di volo dell'aviazione civile ha diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane alle condizioni previste dalla normativa vigente o (cioè in assenza di norme imperative applicabili) dai contratti collettivi di lavoro applicati.”*
- Il giudice, al di fuori dei limiti posti dalla legge, potrà unicamente verificare che la retribuzione di base (o ciò che è incluso dal contratto collettivo nel calcolo degli istituti indiretti) non rappresenti retribuzione insufficiente o irrisoria, secondo i parametri previsti dall'art. 36 cost.

91. Su tale ultimo aspetto si osserva che l'allegazione dei ricorrenti non può dirsi sufficientemente specifica e non sono emersi nel giudizio elementi o parametri che portino a ritenere che la retribuzione di base, unita all'indennità di volo minima garantita, siano quantificati in maniera irrisoria e che da soli siano inidonei ad assicurare al lavoratore e la sua famiglia un' esistenza libera e dignitosa.

92. Quanto alla corrispondenza della retribuzione di base con il principio di proporzionalità rispetto alla qualità e quantità del lavoro svolto, essa non può essere valutata sulla base del fatto che una voce sia o meno inclusa nel calcolo delle ferie, neanche se tale voce incide sulla retribuzione totale in percentuale elevata. Nel caso di specie la percentuale potrebbe



d'altronde notevolmente variare per ciascun ricorrente in relazione alla qualifica, all'anzianità e alle ore di volo, dovendosi tenere conto di un periodo sufficientemente rappresentativo e della peculiarità delle mansioni che richiedono l'alternanza di periodi in volo e a terra.

93. L'individuazione della retribuzione minima è normalmente rimesso alla contrattazione collettiva, come rilevato dalla stessa Corte Costituzionale nella sent. n. 164/1994: *“il silenzio dell'art. 36 Cost. sulla struttura della retribuzione e sull'articolazione delle voci che la compongono significa che è rimessa insindacabilmente alla contrattazione collettiva la determinazione degli elementi che concorrono a formare, condizionandosi a vicenda, il trattamento economico complessivo dei lavoratori, del quale il giudice potrà poi essere chiamato a verificare la corrispondenza ai minimi garantiti dalla norma costituzionale”*. Ciò corrisponde ad una precisa scelta costituente, che ha deciso di evitare la riserva di legge⁶ sugellando il nesso tra giusta retribuzione ed autonomia collettiva, ritenuta idonea a stabilire le soglie di proporzionalità e sufficienza.
94. Ciò non esclude che il giudice possa valutare l'eventuale inadeguatezza dell'autonomia contrattuale a soddisfare tali obiettivi, ma deve farlo sulla base di parametri (la cui allegazione in giudizio è affidata alle parti) che non possono coincidere con la mancata inclusione nella retribuzione di base di uno o più emolumenti previsti dal contratto collettivo⁷, poiché – come detto - è pacifica nel nostro ordinamento l'inesistenza di un principio generalizzato di onnicomprensività della retribuzione.
95. La Costituzione ammette quindi che – nei limiti in cui ciò non sia imposto dalla legge - retribuzione minima e retribuzione degli istituti indiretti, comprese le ferie, possano essere diverse, e che in quest'ultima non vengano comprese alcune voci che pure incrementano notevolmente la retribuzione di base, se ciò corrisponde alla volontà delle parti sociali.
96. Ciò che si chiede di valutare, invocando l'art. 36, è invero la corrispondenza ai parametri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione minima senza la parte variabile, che prescinde del tutto dai principi elaborati dalla Corte di Giustizia sulla retribuzione delle ferie. Le Direttive introducono un principio diverso: la retribuzione delle ferie deve tenere conto di “qualsiasi incomodo” funzionalmente connesso allo svolgimento delle mansioni, ma non pongono alcun limite alla retribuzione minima, non essendo tale

⁶ I lavori Costituzionali sull'art. 36 evidenziano uno specifico dibattito sulla questione e la mancata adozione di un emendamento, suggerito dal deputato Bibolotti, sulla fissazione per legge di un salario minimo

⁷ I parametri da utilizzare dovrebbero invece essere esterni al contratto collettivo o alla singola clausola censurata (si pensi alle ipotesi di retribuzioni molto distanti per lavori analoghi, di un'unica retribuzione di base che non distingue tra coloro che svolgano costantemente lavoro diurno rispetto a coloro che svolgano solo lavoro notturno, di una pari retribuzione per chi svolge mansioni inferiori e superiori, che richiedano impegno e qualifiche maggiori, ecc.)



competenza prevista per il legislatore dell'Unione. Il principio fissato dalle Direttive, se vogliamo innovativo nel nostro ordinamento, vale solo per ciò a cui è riferito, cioè il periodo **minimo** di ferie di quattro settimane, e non può essere utilizzato quale **parametro** per valutare la proporzionalità e sufficienza della retribuzione minima ai sensi dell'art. 36 Cost.

97. Non è neppure previsto dall'art. 36 che i giorni di ferie siano tutti retribuiti nella stessa **maniera**: fermo restando l'obbligo di retribuzione delle ferie in maniera almeno **pari** alla retribuzione di base (individuata dal contratto collettivo), l'autonomia delle parti rimane libera di prevedere un trattamento più favorevole rispetto a quello di base per tutti o per parte dei giorni di ferie, così come è libera di prevedere giorni aggiuntivi rispetto a quelli minimi indicati dalla legge.

98. Come evidenziato l'art. 36 Cost non contempla la nozione di "retribuzione paragonabile" nel periodo di ferie, esso discende dalla legge a seguito dell'attuazione dei vincoli dell'Unione e dunque opera nei limiti in cui essa lo prevede. La contrattazione collettiva è sempre libera di prevedere soluzioni più favorevoli ai lavoratori, ma non può essere censurata se non lo fa.

99. Riassumendo, l'art. 36 della Costituzione:

- Non impone che la retribuzione delle ferie sia paragonabile alla retribuzione ordinaria oltre i limiti previsti dalle Direttive e dalla legge;
- Impone che le ferie siano remunerate almeno tenuto conto della retribuzione minima, che deve essere individuata dal contratto collettivo;
- Non prevede che i giorni di ferie siano pagati tutti nello stesso modo, purchè vengano rispettati i limiti imposti dalla legge;
- Prevede che la retribuzione minima sia proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto, e che sia sufficiente ad una vita dignitosa, ma non obbliga a considerare nella retribuzione minima tutte le voci previste dal contratto collettivo, a prescindere dalla loro consistenza. Per valutare la sufficienza e proporzionalità della retribuzione di base prevista dal contratto collettivo rispetto al lavoro svolto occorre tener conto di parametri ulteriori ed oggettivi, che presuppongono la comparazione con elementi esterni (es. costo della vita, retribuzione per lavori analoghi, anche in relazione a diversi contratti collettivi);
- Non può essere interpretato - quanto alla proporzionalità e sufficienza della retribuzione minima - alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia sulle Direttive, perché queste riguardano solo le ferie (per il periodo di quattro settimane



annuali). La retribuzione minima è invece cosa diversa, e la sua individuazione è rimessa alla scelta di ciascuno Stato Membro.

100. In sostanza, se nel caso di specie le clausole dei Contratti Collettivi in esame avessero incluso l'IVO nella retribuzione delle prime quattro settimane di ferie ma l'avessero esclusa per i successivi, mantenendo la retribuzione di base, non avrebbero violato alcuna norma imperativa, tantomeno di rango costituzionale.
101. L'accertamento dell'illegittimità delle clausole non può quindi riguardare la parte di esse esclusa dalla "nozione europea di retribuzione delle ferie" e conforme all'ordinamento interno.
102. Nel caso in esame, in conclusione, non vi sono motivi per ritenere che stipendio di base e IVMG, da soli, non soddisfino il requisito costituzionale della proporzionalità della retribuzione, poiché nulla è stato dedotto in merito, al di là del fatto che in mancanza dell'inclusione dell'IVO nella retribuzione delle ferie il lavoratore non avrebbe ricevuto nel periodo di ferie una retribuzione paragonabile a quella del periodo di servizio. Diversamente, per affermare la generale inadeguatezza della retribuzione di base al netto della parte variabile, non sarebbe stato neppure necessario invocare i criteri enunciati dalla Corte di Giustizia, che certamente hanno portata normativa ma incontrano dei limiti ben definiti e non sono sovrapponibili con i principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, principi cardine del nostro ordinamento.
103. Le disposizioni della contrattazione collettiva che escludono l'IVO dalla retribuzione dei giorni di ferie eccedenti il periodo minimo non possono quindi considerarsi illegittime, poiché non contrastano né con la norma di legge e le Direttive (i cui limiti sono stati già delineati) né con l'art. 36 Cost., che non prevede il principio di onnicomprensività della retribuzione ai fini della determinazione degli istituti indiretti, e in assenza di elementi che inducano a ritenere la sola retribuzione di base non proporzionata e non sufficiente nel senso inteso dalla Costituzione.
104. Per tutti i motivi sopra esposti, le clausole dei contratti collettivi applicabili al rapporto tra i ricorrenti e che determinano la retribuzione da corrispondere nel periodo di ferie di quattro settimane annue escludendo l'IVO dalla base di calcolo, non risultano conformi alla nozione europea di retribuzione del periodo di ferie perché non garantiscono al lavoratore di ottenere una retribuzione paragonabile a quella percepita nei periodi di lavoro effettivo. Ne consegue che tali clausole, in particolare gli artt. 8 e 25 del CCAL CAI sez. Assistenti di Volo, l'art. 8 del CCAL CAI Dirigenti per il Personale Navigante Tecnico con qualifica di Comandante, l'art. 11 del CCAL CAI sez. Piloti, l'art. 11 del



CCNL Trasporti Assaereo, sezione speciale Vettori, Personale Navigante Tecnico, gli artt. 8 e 25 del CCNL Trasporti Assaereo Sez II Assistenti di Volo, con riferimento unicamente al periodo di quattro settimane di ferie ogni anno di lavoro effettivo, sono contrarie all'art. 4 del d.lgs. n. 185/2010, interpretato in maniera costituzionalmente orientata ex art. 117 cost., individuandosi come norme interposte l'art. 7 della direttiva 2003/88 e l'art. 3 della direttiva 79/2000. Le suddette clausole sono quindi nulle per contrarietà a norma imperativa.

105. Conseguenze della nullità delle clausole

Accertata la nullità delle clausole collettive, l'aver sopra ricordato che la norma imperativa individua quale debba essere l'esatta nozione di retribuzione spettante al lavoratore nel periodo minimo di ferie, conduce a ritenere che la clausola nulla debba ritenersi sostituita di diritto con la norma imperativa ex artt. 1339 e 1429, comma 2, c.c.

106. Come noto, invero, la S.C. ha più volte affermato che, anche in tema di nullità di clausole collettive per contrasto con norme imperative, deve darsi applicazione al disposto di cui all'art. 1419, comma 2, c.c., operando la sostituzione di diritto della clausola nulla con la norma imperativa (cfr., in particolare, Cassazione civile, sez. lav., 23/01/1999, n.645; Cassazione civile, sez. lav., 02/06/1998, n. 5414; Cass. civ., 04-03-1983, n. 1612).

107. L'inserzione automatica di clausole *ex lege* impedisce che assuma rilievo l'argomentazione formulata dalla , in ordine alla circostanza che le clausole collettive in esame si pongono in correlazione inscindibile con il resto del contratto di riferimento, tale che, trattandosi di clausole legate alle altre da un rapporto di interdipendenza ed inscindibilità, il contratto collettivo non sarebbe stato sottoscritto senza la previsione di tali pattuizioni relative alla retribuzione da corrispondere ai comandanti, ai piloti e agli assistenti di volo durante il periodo di ferie. La valutazione in ordine alla essenzialità della clausola affetta da nullità ex art. 1419, comma 1, c.c. infatti, non è richiesta quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative (sul punto è appena il caso di rilevare che i precedenti giurisprudenziali prodotti da in tema di inscindibilità delle clausole collettive non hanno ravvisato, nelle fattispecie concrete, alcuna nullità di clausole per contrasto con norme imperative suscettibili di inserzione automatica).

108. Valgono, a ben vedere, nel caso di specie, le medesime considerazioni contenute nella citata sentenza di legittimità n. 645 del 1999 che ha escluso la possibilità di dare rilievo all'errore di diritto in cui incorre una parte sottoscrittrice del contratto collettivo quando stipula una clausola contrastante con una norma imperativa: *"Né la ricorrente può utilmente invocare l'annullamento dell'accordo per errore di diritto, dovendosi qui ribadire il*



principio elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (cfr. Cass. 13 maggio 1983 n. 3293), secondo cui la disposizione dell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., a norma della quale la nullità di singole clausole contrattuali non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative, impedisce che al risultato della invalidità dell'intero contratto possa pervenirsi in considerazione della sussistenza di un vizio del consenso cagionato da errore di diritto essenziale, avente ad oggetto la clausola nulla in rapporto alla norma imperativa destinata a sostituirla, poiché l'essentialità di tale clausola rimane esclusa dalla stessa prevista sua sostituzione con una regola posta a tutela di interessi collettivi di preminente rilevanza pubblica.

109. Privo di pregio è, pure il rilievo di parte resistente in ordine all'assenza di una esplicita domanda attorea di declaratoria di nullità della clausola contrattuale per contrasto con la norma imperativa, perché nel presente giudizio è stato espressamente richiesto l'accertamento dell'illegittimità delle clausole contrattuali sopra richiamate, comprensiva dunque della nullità, e perché in ogni caso si tratta di vizio rilevabile d'ufficio (per l'esplicita affermazione della rilevanza d'ufficio della nullità delle clausole contenute in contratti collettivi di lavoro, v. Cassazione civile, sez. lav., 02/06/1998, n. 5414).

110. Alla luce delle considerazioni che precedono, dalla sostituzione della clausola collettiva nulla con la norma imperativa discende il diritto dei ricorrenti a percepire, per il periodo di ferie minimo previsto dalla legge e dal diritto sociale europeo (come sopra indicato), una retribuzione computata tenendo conto anche dell'IVO. La limitazione, come si è detto, al solo periodo minimo di quattro settimane annuali consegue all'impossibilità per il giudice di superare l'autonomia contrattuale, nella chiara espressione della volontà delle parti, oltre i limiti imposti dalla norma imperativa.

111. Calcolo dell'indennità di volo oraria integrativa (IVO) da corrispondersi nel periodo di ferie

Nell'individuazione in concreto delle modalità con le quali applicare l'IVO alla retribuzione del periodo di ferie vanno seguite le indicazioni fornite dalla Corte di Giustizia, secondo cui occorre guardare alla retribuzione media percepita in un periodo di riferimento giudicato rappresentativo (punto 26 della citata sentenza Williams e a. vs British Airways).

112. Si badi che mediante il riferimento alla "retribuzione media" la Corte di Giustizia ha risposto al quesito del giudice remittente che chiedeva se occorresse tenere conto della retribuzione che il lavoratore "avrebbe percepito se avesse lavorato" oppure della retribuzione che "percepiva in un altro periodo durante il quale lavorava", indicando la necessità di valutare la retribuzione percepita in un periodo che permetta di ottenere una



media significativa (anche secondo l'Avvocato Generale, *quando il livello della retribuzione è variabile, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione delle ferie corrispondente al suo guadagno medio*), lasciando tuttavia al giudice nazionale di delimitare il periodo di rappresentatività.

113. Deve quindi ritenersi che, in considerazione della variabilità degli importi corrisposti mensilmente ai lavoratori a titolo di IVO, il periodo significativo di riferimento vada individuato in un anno solare, che costituisce in via generale un arco temporale sufficientemente ampio da neutralizzare le variabili temporanee, ragione per la quale è spesso normativamente tenuto in considerazione per la rendicontazione a diversi fini (ad esempio fiscali o societari).
114. Pertanto, la retribuzione del giorno di ferie imposta dalla norma imperativa è costituita, oltre che dalla somma corrisposta da \dots (tenendo conto, soltanto, dello stipendio mensile e dell'IVMG), anche dal valore medio dell'IVO percepita dal singolo lavoratore nel periodo in cui è stato in servizio durante il singolo anno solare.
115. Tale valore medio è costituito dal totale delle somme percepite dal lavoratore a titolo di IVO in un anno solare diviso per il numero risultante dalla sottrazione tra 365 ed il numero di giorni di ferie godute nel singolo anno nonché il numero di giorni in cui, per il verificarsi di eventi peculiari che incidono sul rapporto lavorativo, i criteri per la determinazione della retribuzione sono differenti da quelli ordinari che vengono seguiti nel periodo in cui il rapporto ha regolare esecuzione.
116. Per comprendere quale sia la motivazione del criterio adottato basti pensare che, qualora si procedesse a dividere per 365 senza operare tale sottrazione, non si ricaverebbe un dato realmente corrispondente all'incidenza dell'IVO sulla retribuzione del lavoratore perché, come noto, nei giorni di sospensione del servizio (si pensi alla maternità o alla malattia) i criteri per la determinazione della retribuzione sono differenti da quelli seguiti nel periodo in cui il rapporto ha regolare esecuzione, e quanto percepito dal lavoratore in questi giorni non concorre a determinare la "retribuzione ordinaria" del periodo di servizio alla quale la retribuzione nel periodo di ferie minimo deve essere paragonabile. La stessa Corte di Giustizia, nel sopra menzionato caso *Hein vs. Albert Holzkamm GmbH & Co. KG*, ha evidenziato che la retribuzione da utilizzare come parametro per la retribuzione delle ferie (alla quale dunque quest'ultima deve essere paragonabile) è quella percepita dal lavoratore nel "periodo di lavoro effettivo"⁸.

⁸ In tale decisione la Corte di Giustizia ha infatti affermato che *"ostano a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che, ai fini del calcolo dell'indennità per ferie retribuite, consente di prevedere con contratto collettivo che siano prese in considerazione le riduzioni di retribuzione risultanti dall'esistenza, durante il*



117. Infatti, come si è visto, l'IVO è una componente del trattamento economico corrisposto al lavoratore navigante che si aggiunge allo stipendio mensile e all'IVGM quando il rapporto ha regolare esecuzione. Quando, invece, si verificano eventi peculiari, quali quelli sopra citati, in ragione dei quali spetta al lavoratore non la normale retribuzione bensì emolumenti, in genere definiti indennità, computati secondo appositi criteri stabiliti dalla legge o dalle parti sociali, viene meno l'ordinaria articolazione della retribuzione nelle tre componenti di cui si è detto. L'esatta incidenza dell'indennità di volo integrativa sulla retribuzione del lavoratore navigante si apprezza, allora, solo eliminando i periodi in cui non vengono seguiti gli ordinari criteri.
118. Nemmeno appare sostenibile la tesi dei ricorrenti secondo i quali dovrebbero sottrarsi anche altri giorni durante i quali il lavoratore gode di riposi o comunque non vola. Anche in questo caso, infatti, si otterrebbe un dato non realmente corrispondente all'incidenza dell'IVO sulla retribuzione complessiva del lavoratore: questa va apprezzata come media tenendo conto del fatto che la natura stessa del peculiare contratto di lavoro al vaglio importa che si alternino giorni di volo e giorni di riposo o di impiego a terra, non essendo consentito dalle vigenti normative impiegare il lavoratore in attività di volo per tutti i giorni del mese.
119. L'ordinaria modalità di svolgimento del rapporto infatti implica che – in attuazione di obblighi normativi e contrattuali – ai giorni di volo corrispondano dei giorni di riposo, così che tali giorni, come quelli nei quali il navigante rimane disponibile a chiamata, sono da considerarsi anch'essi giorni di lavoro effettivo. Il mancato impiego in attività di volo per tutti i giorni del mese non significa affatto che il rapporto di lavoro sia sospeso nelle giornate in cui il navigante è a terra: evidentemente il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie per tutte le giornate del mese, a prescindere dal fatto che, nell'organizzazione datoriale, venga stabilito che egli deve volare solo in alcune giornate.
120. Considerata la natura dell'ordinaria attività del navigante – e le regole che la governano - occorre inoltre presumere che se il lavoratore nel periodo in cui ha fruito di ferie avesse invece lavorato avrebbe replicato l'alternanza media tra ore di volo e di riposo riscontrata nel

periodo di riferimento, di giorni in cui, a causa di disoccupazione parziale, non sia prestato lavoro effettivo, circostanza che ha come conseguenza che il dipendente percepisce, per la durata delle ferie annuali minime di cui beneficia a titolo del medesimo articolo 7, paragrafo 1, un'indennità per ferie retribuite inferiore alla retribuzione ordinaria che egli riceve durante i periodi di lavoro. Spetta al giudice del rinvio interpretare la normativa nazionale quanto più possibile, alla luce del testo nonché dello scopo della direttiva 2003/88, in modo tale che l'indennità per ferie retribuite versata ai lavoratori, a titolo delle ferie minime previste allo stesso articolo 7, paragrafo 1, non sia inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita da questi ultimi durante i periodi di lavoro effettivo". La distinzione tra la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite da altri tipi di congedo, aventi scopi differenti, si fonda sulla premessa che il lavoratore abbia effettivamente svolto un'attività lavorativa durante il periodo di riferimento e comporta che i diritti alle ferie annuali retribuite devono, in linea di principio, essere determinati in funzione dei periodi di lavoro effettivo svolti in forza del contratto di lavoro (Corte di Giustizia, sentenza del 4 ottobre 2018, Tribunalul Botoșani vs. Maria Dicu, C-12/17, punto 28).



periodo di lavoro effettivo di riferimento, non potendo retribuirsi i giorni di ferie come se fossero tutti giorni di volo.

121. Si osserva peraltro che non sono stati dedotti specificamente da alcuna delle parti elementi che rendano necessario mitigare ulteriormente il criterio sopra delineato in relazione al singolo lavoratore, quali ad esempio il raggiungimento o l'avvicinamento al tetto massimo annuale di ore di volo al momento della fruizione delle ferie per alcuno dei ricorrenti⁹.
122. L'aver in tal modo delineato quale debba essere l'esatto criterio di determinazione della retribuzione imposta dalla norma imperativa per il periodo di ferie, rende evidente che non può essere accolta la domanda di pagamento delle somme richieste nel ricorso, perché le stesse sono state determinate utilizzando un criterio di quantificazione che non appare conforme ai ricordati principi di diritto interno e comunitario che governano la materia. I ricorrenti hanno richiesto per ogni giorno di ferie fruito la retribuzione (calcolata sulla base della qualifica e della anzianità di servizio di ciascuno) pari a 2.5 ore di volo, considerando il numero massimo di ore di volo consentito in un anno (900) e dividendolo per 365. In tal modo se il singolo lavoratore, nell'anno di riferimento, avesse volato per un numero di ore inferiore al massimo, si determinerebbe il risultato di retribuire il giorno di ferie in misura maggiore rispetto alla retribuzione media dei giorni di servizio. Inoltre, un criterio similmente standardizzato non terrebbe conto della necessità di parametrare la retribuzione delle ferie a quella ordinaria e media in un periodo rappresentativo, come richiesto dalla Corte di Giustizia.
123. La circostanza che nel ricorso sia stato adottato un errato criterio di determinazione delle differenze retributive dovute a ciascun lavoratore non impedisce, tuttavia, di procedere alla esatta quantificazione delle stesse in corso di causa, attraverso una consulenza tecnica d'ufficio (sulla possibilità di procedere alla quantificazione in giudizio delle differenze retributive v., tra le tante, Cassazione civile sez. lav., 01/02/2013, n.2416; Cassazione civile sez. lav., 11/04/2016, n.7041), fermo restando che, come noto, la consulenza può essere svolta solo sulla base della documentazione tempestivamente e ritualmente prodotta dalle parti nel giudizio (non potendo lo strumento della consulenza tecnica d'ufficio essere utilizzato per supplire a carenze assertive o probatorie delle parti né, potendo, in tale sede, essere acquisiti nuovi documenti).

⁹ Circostanza dalla quale avrebbe invece potuto desumersi che il lavoratore, anche ove non avesse fruito delle ferie, non avrebbe potuto svolgere alcuna attività di volo, e che l'IVO massima erogabile annualmente sarebbe già stata corrisposta. Sul punto si vedano le conclusioni dell'Avvocato Generale nella causa Williams vs. British Airways plc., punto 4.



124. Per tale ragione è stato conferito l'incarico peritale, chiedendo al consulente di procedere a determinare, distintamente per ciascun ricorrente e per ciascun anno solare, il numero dei giorni di ferie goduti nel singolo anno solare (sulla scorta delle buste paga in atti o, in difetto, sulla scorta delle tabelle redatte da parte ricorrente, ove tale dato è chiaramente indicato e non è stato oggetto di contestazioni da parte di [redacted]), il totale dell'IVO percepita nel singolo anno solare (sulla scorta delle buste paga in atti), i giorni di assenza nell'anno solare specificandone il titolo, se risultanti dalle buste paga in atti. È stata inoltre fornita l'espressa indicazione che, con riferimento ai lavoratori e/o agli anni solari per i quali non fosse stato possibile effettuare tale calcolo per mancanza di tutte le buste paga, non andasse effettuato alcun calcolo.
125. Appare, infatti, evidente che la mancata produzione di tutte le buste paga relative ad un anno solare impedisce di determinare, secondo i criteri sopra indicati, l'esatto importo della retribuzione spettante per il singolo giorno di ferie sulla scorta della norma imperativa (sul punto, è appena il caso di rilevare, con riferimento alle considerazioni svolte dai ricorrenti nelle note conclusionali, che evidentemente la media annuale non può essere calcolata prescindendo dai dati relativi anche ad un solo mese).
126. Il lavoratore che domandi il pagamento di differenze retributive ha infatti l'onere di fornire al Tribunale tutti gli elementi idonei a consentirne l'esatta quantificazione di giudizio. Limitatamente alle annualità rispetto alle quali difetta la produzione di tutte le buste paga, la domanda di pagamento deve essere pertanto respinta. La presenza in atti di tutte le buste paga al momento delle operazioni peritali, o la mancanza di alcune di esse, è stata accertata dal CTU, nella sua qualità di ausiliario del giudice, e rappresenta un fatto dallo stesso personalmente riscontrato, non una mera valutazione, incontestabile dunque fino a querela di falso. Né può dirsi che la parte resistente avesse l'onere di contestare specificamente la mancata produzione di alcune buste paga, non ravvisandosi nel processo alcun onere di contestare l'omesso deposito, esistendo semmai quello di contestare la documentazione depositata dalla controparte. Non sono infine esercitabili i poteri d'ufficio ex art. 421 c.p.c. in relazione alle buste paga non depositate, poiché come è noto tale potere non può essere utilizzato per sopperire alle decadenze in cui la parte sia incorsa, omettendo di allegare al ricorso la documentazione – già disponibile – a supporto dei fatti da cui la pretesa trae fondamento. Tali poteri non sono esercitabili neppure con riferimento alla richiesta di autorizzazione di deposito di documentazione che avrebbe dovuto essere contenuta in un CD-ROM depositato in atti, risultato illeggibile. Infatti, specie alla luce degli accertamenti tecnici effettuati dal CTU mediante ditta specializzata di informatica, alla luce dei quali il CD



è risultato “vuoto e privo di dati recuperabili”, non sarebbe in alcun modo possibile verificare che la documentazione di cui si è chiesto il deposito in corso di causa fosse stata originariamente e tempestivamente depositata unitamente al ricorso.

127. Con riferimento alle annualità in relazione alle quali sono state prodotte tutte le buste paga, invece, la quantificazione delle differenze retributive può essere effettuata, recependo le conclusioni raggiunte dal CTU, che ha dato corretta applicazione ai criteri formulati nel quesito (ed alle successive indicazioni fornite a seguito di istanza di chiarimenti), provvedendo a determinare l'importo medio dell'IVO giornaliera annuale ed a moltiplicarlo A) per il numero di giorni di ferie goduti nell'anno, sommando il totale degli anni per i quali sono state prodotte le buste paga, e B) altresì per 28 giorni per ciascun anno (equivalenti al periodo minimo di quattro settimane annue), sommando anche in tal caso il totale degli anni per i quali sono state prodotte le buste paga. La somma inferiore tra le due sarà quella da riconoscere a ciascun ricorrente, poiché corrisponderà alla retribuzione dovuta (secondo la summenzionata nozione europea di retribuzione del periodo di ferie) per il periodo di ferie minimo previsto dalla legge ovvero per il minor periodo di ferie effettivamente fruito (oggetto della domanda), nell'arco di tutto il periodo dedotto in giudizio.
128. A tal riguardo si osserva che la parte ricorrente non ha allegato e dimostrato circostanze che porterebbero ad un aumento del periodo di ferie minimo nel periodo oggetto di esame (ad esempio la mancata integrale fruizione nel periodo di ferie minimo negli anni antecedenti alla domanda, da recuperare nelle annualità successive).
129. D'altro canto la parte resistente non ha allegato e dimostrato circostanze che porterebbero ad una riduzione del periodo minimo a meno di 28 giorni, ad esempio in conseguenza del mancato svolgimento di un anno di lavoro effettivo, nella definizione derivante dal diritto dell'Unione.
130. Sul punto preme osservare che vi sono ipotesi accomunate – solo ai fini della maturazione delle ferie contemplato dalle Direttive (ma non necessariamente al fine di individuare il periodo di riferimento per la retribuzione ordinaria) – ai periodi di lavoro effettivo (si pensi ad esempio al periodo di maternità, di malattia¹⁰, o addirittura, secondo gli ultimi arresti della Corte di Giustizia – al periodo tra il licenziamento e la reintegra a seguito di provvedimento giudiziale¹¹), mentre altre ipotesi di sospensione del servizio rimangono del tutto escluse. Vi sono cioè ipotesi in cui il principio secondo cui il diritto a quattro settimane di ferie (a cui si applica la nozione europea di ferie retribuite) sorge solo a fronte di un anno di effettivo lavoro subisce una deroga. La distinzione, nel ragionamento della Corte

¹⁰ Corte di Giustizia, sentenza del 24 gennaio 2012, Dominguez, C-282/10

¹¹ Corte di Giustizia, sentenza del 25 giugno 2020, cause riunite C-762/18 e C-37/19.



di Giustizia, appare dipendente dalla sopravvenienza di una causa di sospensione dell'attività lavorativa *"imprevedibile e indipendente dalla volontà del lavoratore"*.¹²

131. Tali ipotesi, il cui verificarsi è da valutare per ciascun lavoratore, possono essere inoltre integrate in senso più favorevole dalla disciplina contrattuale. Pertanto, in assenza di puntuali indicazioni sul punto e sull'individuazione per ogni ricorrente di eventi che ne avrebbero delimitato il periodo di lavoro effettivo per ciascun anno di riferimento, non evincendosi ciò semplicemente dalle buste paga poiché si richiede un approfondimento sulla natura dell'evento che ha determinato la sospensione del servizio, occorre presumere che l'anno di lavoro effettivo coincida con l'anno durante il quale il rapporto di lavoro è proseguito.
132. Va aggiunto inoltre che le generiche osservazioni con le quali le parti lamentano la mancata considerazione di alcune cause di sospensione della prestazione lavorativa (assenze per aspettativa, godimento di permessi, solidarietà espansiva o difensiva) appaiono prive di rilevanza in mancanza della puntuale deduzione – e conseguente dimostrazione – in ordine all'effettiva ricorrenza di tali ipotesi negli anni in relazione ai quali la domanda è svolta ed in relazione ai quali sono state prodotte tutte le buste paga: nel contestare la CTU le parti si sono limitate a porre la questione di principio senza neppure indicare quali ricorrenti avrebbero goduto di aspettative, permessi e quant'altro ed in quale periodo. Le contestazioni mosse all'elaborato peritale omettono di indicare l'effettiva incidenza di diverse voci sulla retribuzione di alcuno o di tutti i ricorrenti che avrebbero portato ad un diverso computo della retribuzione o ad una diversa quantificazione del periodo di lavoro effettivo.
133. Irrilevante è, altresì, la questione relativa ai lavoratori con orario part-time, non essendo stato puntualmente dedotto che qualcuno dei ricorrenti, e quale, abbia pattuito una riduzione dell'orario lavorativo normale e quale tipologia di rapporto a tempo parziale sia stata convenuta. Soltanto a fronte di una puntuale allegazione in ordine alla tipologia di contratto part-time pattuita nel caso di specie, alla collocazione della prestazione lavorativa, alla eventuale sospensione del rapporto lavorativo in alcuni periodi dell'anno o del mese ed alle connesse modifiche in tema di determinazione del trattamento retributivo ordinario e del

¹² Nella sopra citata sentenza del 25 giugno 2020 della Corte di Giustizia si legge: "66. A tal riguardo, occorre osservare che, al fine di derogare, per quanto riguarda i lavoratori assenti dal lavoro a causa di un congedo per malattia, al principio secondo cui i diritti alle ferie annuali devono essere determinati in funzione dei periodi di lavoro effettivo, la Corte si è basata sul fatto che la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia è, in linea di principio, imprevedibile ed indipendente dalla volontà del lavoratore (v., in particolare, in tal senso, sentenza del 4 ottobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punto 32 e giurisprudenza ivi citata). 67. Orbene, si deve constatare che, così come la sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia, il fatto che un lavoratore sia stato privato della possibilità di lavorare a causa di un licenziamento successivamente dichiarato illegittimo è, in via di principio, imprevedibile e indipendente dalla volontà di tale lavoratore."



trattamento relativo alle ferie sarebbe stato, invero, possibile stabilire se la peculiare struttura del rapporto lavorativo necessitasse di un apposito criterio di determinazione dell'incidenza dell'indennità di volo integrativa sulla retribuzione media del lavoratore, sia con riferimento al trattamento economico ordinario che con riferimento alla delimitazione del periodo rappresentativo. A ben vedere, tali dati non sono stati forniti neppure tardivamente nelle note conclusionali, né sono stati prodotti i contratti individuali di lavoro e il correlato accordo sul part-time. In mancanza, non può che darsi applicazione al criterio generale di cui si è detto.

134. Sulla base dell'IVO media calcolata per ciascun ricorrente spettano, pertanto, a ciascuno di essi le seguenti somme a titolo di IVO per i giorni di ferie goduti, ovvero (se inferiori) per 28 giorni di ferie annui nell'arco temporale oggetto della domanda:

	Cognome	Nome	IVO media x giorni di ferie fruiti	IVO media x 28 giorni annuali	Totale dovuto
1			5.176,48	7.509,39	5.176,48
2			3.766,33	6.458,71	3.766,33
3			6.635,45	6.369,83	6.369,83
4		F	-	-	0
5	E		2.300,92	4.259,54	2.300,92
6			-	-	0
7	L		7.400,28	7.400,28	7.400,28
8			5.733,20	6.464,13	5.733,20
9		N	5.471,34	8.838,89	5.471,34
10			3.059,76	3.679,95	3.059,76
11			4.204,90	6.344,10	4.204,90
12			5.700,16	6.611,58	5.700,16
13			4.780,13	5.719,65	4.780,13
14			3.760,16	4.344,73	3.760,16
15	C		6.916,45	5.908,35	5.908,35
16			3.390,65	4.267,74	3.390,65
17			-	-	0

¹³ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

¹⁴ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti



18	C		5.098,42	6.410,60	5.098,42
19			2.137,61	2.500,26	2.137,61
20		R	6.137,54	9.276,87	6.137,54
21			562,02	715,29	562,02
22	Co	S	3.718,90	5.206,32	3.718,90
23		F	7.947,64	8.274,15	7.947,64
24		M	5.363,53	6.531,08	5.363,53
25	C	I	7.496,95	7.685,85	7.496,95
26	D	A	5.661,96	6.395,62	5.661,96
27	I	A	-	-	0
28	I	C	2.761,28	3.981,28	2.761,28
29		I	5.811,29	5.476,63	5.476,63
30			6.966,49	8.409,36	6.966,49
31		M	5.008,68	5.736,12	5.008,68
32			9.884,33	10.395,75	9.884,33
33	I	I	4.072,17	4.251,09	4.072,17
34		Simona	2.564,33	3.581,30	2.564,33
35			5.821,76	6.670,34	5.821,76
36	I	Barbara	3.910,97	4.844,12	3.910,97
37	I		7.304,72	7.968,08	7.304,72
38	F		4.072,45	6.080,85	4.072,45
39	I		2.021,48	3.866,81	2.021,48
40	I		-	-	0
41	C		2.113,44	3.078,99	2.113,44
42	C	E	8.100,73	11.745,48	8.100,73
43			1.015,62	1.236,40	1.015,62
44	C		5.603,62	6.006,50	5.603,62
45			4.555,25	5.376,76	4.555,25
46	I		-	-	0

¹⁵ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

¹⁶ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

¹⁷ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti



75			4.304,34	3.867,58	3.867,58
76			-	-	0
77		A	2.990,01	3.755,34	2.990,01
78			-	-	0
79		M	7.281,42	7.860,91	7.281,42
80	S...	Cristiano	7.314,07	8.901,79	7.314,07
81		Sir	2.857,92	3.930,83	2.857,92
82		M	6.606,59	7.179,69	6.606,59
83		Fe...	2.623,71	4.834,26	2.623,71
84		M	8.023,84	9.065,75	8.023,84
85		M	6.007,12	6.277,07	6.007,12
86		D	-	-	0
87		H	2.601,01	4.390,88	2.601,01
88		La	5.772,23	6.860,30	5.772,23
89	T		6.899,61	6.949,79	6.899,61
90	T		7.196,14	7.010,74	7.010,74
91		A	6.209,63	6.501,08	6.209,63
92			3.199,57	4.815,93	3.199,57
93		Cristiana Susanna	5.208,35	5.830,55	5.208,35
94		F	-	-	0
95		Antonella	6.415,43	6.866,71	6.415,43
96			-	-	0
97		Gianni	5.017,37	5.290,03	5.017,37
98			6.897,79	7.640,74	6.897,79

135. Tenuto conto della soccombenza della parte resistente, sono da porsi a carico di quest'ultima le spese di C.T.U.

136. Devono per il resto essere compensate le spese di lite, in ragione della complessità e della novità della questione al momento del deposito del ricorso.

²⁵ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²⁶ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²⁷ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²⁸ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²⁹ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti



47			3.920,08	4.876,76	3.920,08
48	Luigi		6.495,79	7.878,05	6.495,79
49		Tomaso ¹⁹	-	-	0
50			3.785,22	4.611,62	3.785,22
51			-	-	0
52	Mario		3.940,77	5.612,09	3.940,77
53	Mario	Mario	3.926,72	4.672,61	3.926,72
54			-	-	0
55			1.980,62	3.011,26	1.980,62
56	Il		5.704,86	5.903,09	5.704,86
57	Mario		6.295,97	7.065,39	6.295,97
58	Mario	Federico ²²	-	-	0
59	Mario		4.793,73	6.898,73	4.793,73
60			692,42	2.790,99	692,42
61		Giuliano ²³	-	-	0
62	Mario		3.269,83	4.233,24	3.269,83
63		Luigi	901,84	1.852,60	901,84
64	Mario		3.946,94	4.508,90	3.946,94
65	Mario		3.684,74	5.439,81	3.684,74
66	Mario		4.507,90	6.426,18	4.507,90
67	Paderno		2.750,60	3.194,00	2.750,60
68			4.627,05	5.020,69	4.627,05
69			7.962,05	7.184,40	7.184,40
70			3.591,64	5.994,96	3.591,64
71		Antonio	2.787,87	4.986,49	2.787,87
72		Stefano	213,70	997,28	213,70
73	Il		7.495,72	6.862,90	6.862,90
74	Mario	Giuseppe	-	-	0

¹⁸ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

¹⁹ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²⁰ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²¹ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²² le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²³ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti

²⁴ le carenze documentali non hanno consentito lo sviluppo dei conteggi richiesti



137. Il termine per il deposito delle motivazioni si fissa in 60 giorni in ragione della complessità della questione e del numero di posizioni coinvolte.

P . Q . M .

Il Tribunale, così definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, deduzione ed eccezione disattesa:

- Dichiarata estinto il giudizio relativo alla domanda avanzata da
- Dichiarata la nullità degli artt. 8 e 25 del CCAL CAI sez. B Assistenti di Volo, dell'art. 8 del CCAL CAI Dirigenti per il Personale Navigante Tecnico con qualifica di Comandante, dell'art. 11 del CCAL CAI sez. Piloti, dell'art. 11 del CCNL Trasporti Assaereo, sezione speciale Vettori, Personale Navigante Tecnico, degli artt. 8 e 25 del CCNL Trasporti Assaereo Sez II Assistenti di Volo, nella parte in cui escludono l'Indennità di Volo Oraria Integrativa dal calcolo della retribuzione da corrispondersi ai lavoratori per il periodo di quattro settimane di ferie ogni anno di lavoro effettivo;
- Rispinge la domanda di differenze retributive avanzata dai sig.ri

- Condanna al pagamento in favore degli altri ricorrenti, a titolo di differenze retributive dovute nei giorni di ferie fruiti nel periodo oggetto della domanda, per un massimo di 28 giorni di ferie per ogni anno di lavoro effettivo, delle somme di seguito riportate a cui devono aggiungersi rivalutazione monetaria ed interessi:

Totale dovuto
5.176,48
3.766,33
6.369,83
2.300,92
7.400,28
5.733,20
5.471,34
3.059,76
4.204,90
5.700,16
4.780,13
3.760,16
5.908,35
3.390,65



5.098,42
2.137,61
6.137,54
562,02
3.718,90
7.947,64
5.363,53
7.496,95
5.661,96
2.761,28
5.476,63
6.966,49
5.008,68
9.884,33
4.072,17
2.564,33
5.821,76
3.910,97
7.304,72
4.072,45
2.021,48
2.113,44
8.100,73
1.015,62
5.603,62
4.555,25
3.920,08
6.495,79
3.785,22
3.940,77
3.926,72
1.980,62
5.704,86
6.295,97
4.793,73
692,42
3.269,83
901,84
3.946,94
3.684,74
4.507,90
2.750,60
4.627,05
7.184,40
3.591,64
2.787,87
213,70
6.862,90
3.867,58



