

Civile Sent. Sez. L Num. 21780 Anno 2022

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: SPENA FRANCESCA

Data pubblicazione: 08/07/2022

Oggetto

Contratti a
termine

Pubblico
Impiego

R.G.N. 19032/2016

Cron.

Rep.

Ud. 12/04/2022

PU


SENTENZA

sul ricorso 19032-2016 proposto da:

 elettivamente domiciliato in
, presso lo
studio dell'avvocato , che lo
rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

REGIONE , in persona del Presidente pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA

[REDACTED]
[REDACTED]
rappresentata e difesa dagli [REDACTED]
[REDACTED]

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 45/2016 della CORTE
D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 21/01/2016
R.G.N. 801/2014;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 12/04/2022 dal Consigliere
Dott. FRANCESCA SPENA;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARIO FRESA visto l'art. 23, comma
8 bis del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137, convertito
con modificazioni nella legge 18 dicembre 2020 n.
176, ha depositato conclusioni scritte.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di L'Aquila, con sentenza del 21 gennaio 2016, decidendo sugli appelli proposti da entrambe le parti di causa avverso le sentenze, non definitiva e definitiva, del Tribunale della stessa sede:

- confermava l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso dall'ottobre 2002 al novembre 2010 tra [REDACTED] e la REGIONE [REDACTED] in forza di una serie di otto contratti di collaborazione coordinata e continuativa (i primi tre formalmente conclusi con ARIT) e la condanna della REGIONE [REDACTED] al pagamento delle differenze di retribuzione;

- confermava il rigetto delle domande dello [REDACTED] di pagamento della indennità ex articolo 32, comma cinque, L. nr. 183/2010, di risarcimento del danno e di pagamento del controvalore dei buoni pasto;

- in riforma delle sentenze impugnate, detraeva dall'importo delle differenze di retribuzione liquidato dal Tribunale quanto calcolato per indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti.

2. Per quanto ancora in discussione, la Corte territoriale accoglieva l'impugnazione della REGIONE [REDACTED] in relazione ai compensi riconosciuti dal primo giudice per indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti.

3. Riteneva essere a carico del lavoratore l'onere di provare l'avvenuta prestazione dell'attività lavorativa nei giorni destinati alle ferie (Cass. nr. 10701/2015) nonché il fatto che il mancato godimento delle ferie fosse stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da forza maggiore (Cass. nr. 879/2015 e 4855/2014). Osservava che tale onere non era stato assolto e che, d'altra parte, la Regione aveva contestato già nel primo grado la quantificazione del dovuto.

4. La Corte di merito rigettava invece l'appello del lavoratore.

5. Osservava che la indennità di cui all'articolo 32, comma cinque, L. nr. 183/2010 era dovuta nelle fattispecie di reiterazione di contratti di lavoro subordinato con termine illegittimo e non in caso di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ancorché illegittimi.

6. Aggiungeva che la domanda di risarcimento del danno non poteva essere accolta neppure ai sensi dell'articolo 36 D.Lgs. nr. 165/2001, norma relativa ai soli contratti di lavoro subordinato a termine; nell'ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa il danno era compensato dal riconoscimento delle differenze retributive (né sussisteva nella fattispecie di causa la prova di un pregiudizio ulteriore).

7. Quanto alla domanda di pagamento del valore dei buoni pasto, la Corte territoriale riteneva ostativa, a prescindere dalla natura dei buoni pasto, la mancanza di prova dei tempi e delle modalità con le quali la prestazione di lavoro si era protratta in orario pomeridiano, in quanto il diritto ai buoni pasto (ed al loro valore) non poteva fondarsi sul semplice fatto di avere reso la prestazione anche nella fascia oraria pomeridiana.

8. Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza [REDACTED], articolato in quattro motivi di censura, cui la REGIONE [REDACTED] ha resistito con controricorso.

9. Le parti hanno depositato memoria.

10. La causa, già avviata per la trattazione in camera di consiglio, è stata rinviata a nuovo ruolo per la fissazione della udienza pubblica con ordinanza del 28 ottobre 2021.

11. Il PG ha depositato conclusioni scritte, chiedendo accogliersi i primi tre motivi di ricorso e dichiararsi inammissibile il quarto.

12. Il ricorrente ha depositato nuova memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso il lavoratore ha denunciato la violazione e falsa applicazione dell'articolo 36 D.Lgs. 30 marzo 2001 nr. 165 e dell'articolo 32 L. 4 novembre 2010 nr. 183, censurando il rigetto della domanda di risarcimento del danno.

2. In via gradata, ha sollevato eccezione di incostituzionalità dell'articolo 36 D.Lgs. 165/2001, se interpretato nel senso indicato dalla Corte di merito, per violazione dell'articolo 3 Cost.

3. Il motivo è fondato.

4. La questione di causa, concernente il regime applicabile ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa conclusi dalla pubblica amministrazione di cui sia stata accertata in giudizio la natura di fatto subordinata, è stata già esaminata da questa Corte con l'arresto dell'8 maggio 2018 nr. 10591, cui si intende in questa sede assicurare continuità.

5. Si è ivi affermato che il principio enunciato dalle Sezioni Unite con la sentenza del 15 marzo 2016 nr. 5072— relativo alla presunzione del danno «comunitario» derivante dalla abusiva reiterazione di contratti a termine— deve trovare applicazione anche nell'ipotesi di reiterazione, mediante proroga o rinnovo, di rapporti che, sebbene formalmente qualificati di collaborazione, si siano svolti nelle forme tipiche del lavoro subordinato, a condizione che il lavoratore abbia allegato la illegittimità degli stessi anche in ragione del carattere abusivo della reiterazione del termine.

6. Tale conclusione si fonda sul rilievo che, per costante giurisprudenza di questa Corte, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro non ha valenza dirimente il *nomen iuris* utilizzato dalle parti, dovendo piuttosto considerarsi le concrete modalità di svolgimento del rapporto, da cui è ricavabile la loro volontà effettiva; pertanto, ove per il rapporto, di fatto subordinato, sia stato previsto un termine finale, lo stesso dovrà essere sussunto nella fattispecie del lavoro subordinato a tempo determinato, con applicazione della relativa disciplina e con la conformazione del diritto interno al diritto dell'Unione in caso di abuso derivante dalla successione di rapporti a termine.

7. Nella specie, è pacifico che la parte ricorrente aveva agito non solo per il pagamento delle differenze di retribuzione ma anche per il risarcimento del danno derivante dalla illegittima apposizione del termine ai plurimi contratti di lavoro, di fatto subordinati e solo formalmente qualificati come contratti di collaborazione autonoma.


8. La Corte territoriale, dopo avere confermato l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro compiuto dal Tribunale e dopo avere altresì

accertato che il personale era stato assunto per assolvere ad esigenze istituzionali della amministrazione e mantenuto in servizio, attraverso la reiterazione dei contratti, per svariati anni (pagina 5 della sentenza impugnata, capoverso sei) ha dunque erroneamente respinto la domanda di risarcimento del danno sul rilievo che il danno ipotizzabile fosse unicamente quello relativo alle differenze di retribuzione.

9. Nella materia del pubblico impiego privatizzato, questa Corte ha invece già distinto il diritto al risarcimento del danno subito dal lavoratore nell'ipotesi di contratto di lavoro nullo per violazione delle disposizioni che regolano le assunzioni alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. nr. 165 del 2001, dal diritto alle retribuzioni ed ai correlati oneri contributivi e previdenziali, voci, queste ultime, comunque dovute per le prestazioni eseguite durante lo svolgimento in via di fatto del rapporto di lavoro, in virtù del principio di corrispettività di cui all'art. 2126 cod.civ. (Cassazione civile sez. lav., 13/03/2018, n.6046).

10. Con il secondo motivo il ricorrente ha dedotto — ai sensi dell'articolo 360 nr. 5 cod.proc.civ.— l' omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione tra le parti nonché — ai sensi dell'articolo 360 nr. 4 cod.proc.civ.— la violazione dell'articolo 115 cod.proc.civ. e la nullità della sentenza, impugnando la statuizione di carenza di prova della mancata fruizione delle ferie e dei permessi.

11. Sotto il primo profilo, ha esposto esservi prova documentale che il diritto alle ferie era stato riconosciuto in misura inadeguata o del tutto negato: nel primo contratto di collaborazione, formalmente concluso con ARIT, del 2 dicembre 2002, era stato previsto un periodo di ferie di giorni 15 ed un monte di giorni 4 di riposi; nei contratti successivi il diritto alle ferie era stato espressamente escluso.

12. Quanto alla dedotta violazione dell'articolo 115 cod.proc.civ., il ricorrente ha evidenziato che la REGIONE  non aveva mai contestato la allegazione, svolta sin dal ricorso introduttivo, secondo la quale le ferie godute

non erano state superiori a quindici giorni per anno sicchè correttamente il Tribunale aveva commisurato a 17 giorni complessivi annui l'indennità per ferie e riposi non goduti (13 giorni per ferie non godute, rispetto ai 28 giorni di ferie contrattuali e 4 giorni per permessi) . Ha aggiunto che nell'atto di appello la REGIONE si era limitata a dedurre la assenza di prova della mancata fruizione dei permessi senza porre in discussione il fatto che egli aveva goduto di ferie per un periodo non superiore a 15 giorni.

13. Il motivo è fondato.

14. La censura— seppure proposta in termini di vizio della motivazione e di violazione del principio di non contestazione— investe questa Corte della questione relativa alla distribuzione ed ai contenuti dell'onere della prova ai fini dell'esercizio del diritto del lavoratore ad una indennità economica sostitutiva delle ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

15. Il giudice dell'appello, richiamando giurisprudenza di questa Corte (Cass. nr. 10701/2015; Cass. nr. 8791/2015 e Cass. nr. 4855/2014), ha affermato essere a carico del lavoratore che agisce in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie un duplice onere probatorio, concernente rispettivamente: l'avvenuta prestazione dell'attività lavorativa nei giorni destinati alle ferie; la circostanza che il mancato godimento delle ferie sia stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da causa di forza maggiore.

16. Quanto al primo aspetto, la statuizione è conforme ad una giurisprudenza piuttosto consolidata di questa Corte, secondo la quale il lavoratore che agisce in giudizio per chiedere la corresponsione dell' indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo

pagamento (tra le altre, Cassazione civile sez. lav., 26 maggio 2020 nr.9791; sez. lav. 06 aprile 2020, n. 7696 e giurisprudenza ivi citata).

17. Non sono mancati, tuttavia, arresti di questa Corte in senso contrario, essendosi affermato che la prova del godimento delle ferie, che costituiscono diritto irrinunciabile del lavoratore, deve essere fornita, in base ai principi generali dell'onere probatorio, dal datore di lavoro (Cassazione civile sez. lav., 24 ottobre 2000, nr.13980) e, nel medesimo senso, che, poiché il godimento delle ferie costituisce un obbligo contrattuale del datore di lavoro, è quest'ultimo che ha l'onere di provare, ex articolo 2697 cod.civ., comma 2, l'adempimento ovvero l'offerta di adempimento (Cassazione civile sez. lav. 14 giugno 2018, nr.15652).

18. Anche in ordine all'onere di provare le ragioni di servizio ostative del godimento delle ferie, questa Corte si è espressa nel senso che nel rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il mero fatto del mancato godimento delle ferie non dà titolo ad un corrispondente ristoro economico se l'interessato non prova che esso è stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da cause di forza maggiore (in tal senso, tra le altre, Cass. 30 luglio 2018 nr. 20091; Cass. nr. 4855/2014).

19. In altre pronunce si è operato un riparto parzialmente diverso dell'onere probatorio, affermandosi che la domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha come fatti costitutivi il mancato godimento delle ferie e la cessazione del rapporto di lavoro mentre costituisce un'eccezione l'esistenza del potere in capo al lavoratore di auto-organizzare i propri periodi di ferie— come potrebbe derivare dalla posizione di dirigente— ed infine è oggetto di un ulteriore fatto costitutivo, pur in presenza di tale potere di auto-organizzare le ferie, l'impossibilità di fruirne per esigenze di servizio (Cass. sez. VI, 20 gennaio 2022 nr. 1730) .

20. Peraltro occorre dar conto della successiva disposizione legislativa di cui al D.L. 06 luglio 2012 nr.95, conv. con mod. in L. 7 agosto 2012, nr. 135, articolo 5, comma otto— seppur non applicabile *ratione temporis* ai fatti di causa— secondo la quale le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di

qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione sono obbligatoriamente fruiti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi (anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età).

21. Con l'ordinanza interlocutoria del 28 ottobre 2021, nel disporre la trattazione della presente causa in pubblica udienza, è stata già evidenziata la necessità di una interpretazione del diritto interno conforme ai principi enunciati dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea, in merito al diritto del lavoratore alle ferie retribuite ed alla corrispondente indennità sostitutiva, con le tre sentenze della grande sezione del 6 novembre 2018 (in cause riunite C-569 e C-570/2016 STADT WUPPERTAL; in causa C-619/2016 SEBASTIAN W. KREUZIGER; in causa C- 684/2016 MAX PLANCK) .

22. In sintesi, la interpretazione del diritto dell'Unione ivi enunciata è nel senso che:

- L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché, però, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce (sentenza cit. punto 35);

- E' necessario assicurarsi che l'applicazione di simili norme nazionali non possa comportare l'estinzione dei diritti alle ferie annuali retribuite maturati dal lavoratore laddove quest'ultimo non abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitarli (sent. cit. punto 38);

- Sebbene il rispetto dell'obbligo derivante, per il datore di lavoro, dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 non può estendersi fino al punto di costringere quest'ultimo ad imporre ai suoi lavoratori di esercitare effettivamente il loro diritto a ferie annuali retribuite, resta il fatto che il datore

di lavoro deve, per contro, assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare tale diritto (sent. cit. punto 44);

- A tal fine, il datore di lavoro è segnatamente tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e nel contempo informandolo - in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e il relax cui esse sono volte a contribuire - del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato o, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro se quest'ultima si verifica nel corso di un simile periodo (sent. cit., punto 45 e sentenza SEBASTIAN W. KREUZIGER, punto 52);

- L'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro; ove quest'ultimo non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto, si deve ritenere che l'estinzione del diritto a tali ferie e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l'articolo 7, paragrafo 1, e l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 (sent. MAX PLANK, punto 46);

- Se, invece, detto datore di lavoro è in grado di assolvere l'onere probatorio gravante sul medesimo a tale riguardo, e risulti quindi che il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle medesime, l'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88 non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute (sent. MAX PLANCK, punto 47);

- Il diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite trova origine non già nell'articolo 7 della direttiva 2003/88 (e nell'articolo 7 della direttiva 93/104) ma

in vari atti internazionali e riveste natura imperativa, in quanto principio essenziale del diritto sociale dell'Unione; tale principio essenziale comprende il diritto alle ferie annuali retribuite ed il diritto, intrinsecamente collegato al primo, ad una indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro (sent. MAX PLANCK, punto 72);

- L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali della Unione Europea, disponendo che ogni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite riflette il principio essenziale del diritto sociale dell'Unione e riveste carattere allo stesso tempo imperativo e incondizionato (sentenza cit., punto 74);

-L 'articolo 31, paragrafo 2, della Carta comporta quindi, in particolare, la conseguenza— in relazione alle situazioni che rientrano nel campo di applicazione della medesima— che il giudice nazionale deve disapplicare (anche nei confronti dei datori di lavoro che hanno la qualità di privati) una normativa nazionale contrastante con il principio secondo cui il lavoratore non può essere privato di un diritto maturato alle ferie annuali retribuite allo scadere dell'anno di riferimento e/o di un periodo di riporto fissato dal diritto nazionale se detto lavoratore non è stato in condizione di fruire delle proprie ferie, o, correlativamente, essere privato del beneficio dell'indennità finanziaria sostitutiva al termine del rapporto di lavoro, in quanto diritto intrinsecamente collegato a detto diritto alle ferie annuali «retribuite». Ai sensi della medesima disposizione, non è neppure consentito ai datori di lavoro appellarsi all'esistenza di una normativa nazionale siffatta al fine di sottrarsi al pagamento di tale indennità finanziaria, pagamento al quale sono tenuti in forza del diritto fondamentale garantito dalla suddetta disposizione (punto 75 sent. cit.);

- Il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite implica, per sua stessa natura, un corrispondente obbligo in capo al datore di lavoro, ossia quello di concedere tali ferie retribuite o un'indennità per le ferie annuali retribuite non godute alla cessazione del rapporto di lavoro (punto 79, sent. cit).

23. Questa Corte (Cass. sez. lav. 2 luglio 2020 nr. 13613) si è già confrontata con i principi enunciati dal giudice dell'Unione ed ha affermato che nel pubblico impiego privatizzato, anche in caso di qualifica dirigenziale— (nella

specie esaminata, si trattava di dirigente medico del SSN con incarico di direzione di struttura complessa)— il dipendente ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite mediante un'adeguata informazione (nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo) nel contempo rendendolo edotto, in modo accurato ed in tempo utile, della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie retribuite ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

24. Deve parimenti richiamarsi l'ordinanza di Cass. sez. lav. 5 maggio 2022 nr. 14268; ivi, nell'esaminare la disciplina di legge e di contratto collettivo delle ferie dei docenti a termine della scuola, si è affermato che in nessun caso il docente potrebbe perdere il diritto alla indennità sostitutiva delle ferie se non dopo essere stato invitato dal datore di lavoro a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva.

25. Si è aggiunto che siffatte condizioni possono essere ricondotte in via interpretativa al testo dell'articolo 5, comma otto, D.L. nr. 95/2012, in quanto esse costituiscono il presupposto della imputabilità al lavoratore del mancato godimento delle ferie; la Corte Costituzionale (sentenza Corte Cost. 06 maggio 2016, nr.95) ha già ritenuto che tale imputabilità è sottesa alla norma di legge.

26. In definitiva, dalla interpretazione del diritto interno in senso conforme al diritto dell'Unione, deriva che :

A) le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite;

B) è il datore di lavoro il soggetto tenuto a provare di avere adempiuto al suo obbligo di concedere le ferie annuali retribuite, dovendo sul punto darsi continuità al principio da ultimo affermato da Cassazione civile sez. lav. 14 giugno 2018, nr.15652 ;

C) la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova: di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie— se necessario formalmente— ; di averlo nel contempo avvisato— in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire— del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato.

27. La sentenza impugnata non è conforme a tali principi, avendo posto a carico del lavoratore un onere probatorio che non gli compete e che, peraltro, nei contenuti non è conforme al diritto dell'Unione.

28. Con la terza critica si lamenta— ai sensi dell'articolo 360 nr. 4 cod.proc.civ. — la nullità della sentenza: per violazione del giudicato interno formatosi, ai sensi degli articoli 2909 cod. civ., 329, comma due, e 434, comma uno, cod.proc.civ., sulla quantificazione in 17 giorni delle ferie non godute; in subordine, per avere ritenuto ammissibile l'appello della REGIONE avverso la relativa statuizione del Tribunale nonostante l'assenza di un motivo specifico di impugnazione, in violazione dell'articolo 434, comma uno nr.1, cod.proc.civ.

29. Si espone che nei due atti di appello (avverso la sentenza non definitiva ed avverso la sentenza definitiva) la REGIONE XXXXXXXXXX non aveva impugnato la statuizione che quantificava in diciassette giorni le ferie annue ed i permessi non goduti e che le ragioni dell'appello vertevano, genericamente, sulla mancanza di prova del *quantum* del relativo compenso.

30. Il motivo è infondato.

31. Quanto alla dedotta violazione del preteso giudicato interno sul diritto del lavoratore alle ferie ed ai permessi, deve ribadirsi il consolidato principio di questa Corte secondo cui, ai fini della selezione delle questioni di fatto o di diritto suscettibili di giudicato interno, occorre avere riguardo all' «unità minima»

suscettibile di acquisire la stabilità del giudicato, che è costituita dalla sequenza logica fatto-norma-effetto giuridico.

32. Benché ciascun elemento di tale sequenza possa essere singolarmente investito di censura in appello, nondimeno l'impugnazione motivata in ordine anche ad uno solo di essi riapre per intero l'esame di tale minima statuizione, consentendo al giudice dell'impugnazione di reconsiderarla tanto in punto di diritto— (individuando una diversa norma sotto cui sussumere il fatto o fornendone una differente esegesi) — quanto in punto di fatto, attraverso una nuova valutazione degli elementi probatori acquisiti. In tal senso, tra le tante, Cass. sez. VI, 22/02/2013, n.4572, Cass. nn. 2217 del 2016, 12202 del 2017 e 16853 del 2018, tutte sulla scorta di Cass. n. 6769 del 1998.

33. Ne consegue che l'appello della REGIONE XXXXXXXXXX in punto di quantificazione della indennità per ferie e permessi non goduti poneva in discussione l'intera «unità minima» e dunque anche il fatto del mancato godimento delle ferie e dei permessi previsti dal contratto collettivo.

34. La mancanza di specificità dell'appello della Regione è poi dedotta genericamente, senza riportare il contenuto dell'atto di appello, in confronto con le statuizioni del primo giudice. Invero, anche il potere di questa Corte di accesso agli atti per la verifica del fatto processuale è condizionato al previo assolvimento dell'onere di specificazione delle ragioni di impugnazione— a cura della parte ricorrente ed a norma dell'articolo 366 nr. 6 cod. proc.civ.— onere nella fattispecie non assolto (per tutte: Cass. civ. sez. tributaria, 29/09/2017 e giurisprudenza ivi citata).

35. Con il quarto motivo la sentenza è impugnata — ai sensi dell'articolo 360 nr. 5 cod.proc.civ.— per omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti nonché per violazione dell'articolo 45 CCNL ENTI LOCALI, in relazione alla statuizione di rigetto della domanda di pagamento del valore dei buoni pasto.

36. Il ricorrente ha esposto di avere chiesto il pagamento della indennità sostitutiva del buono pasto per i due giorni settimanali di rientro pomeridiano, sulla base dell'articolo 45 CCNL ENTI LOCALI.

37. Ha censurato la sentenza, sotto il profilo del vizio di motivazione, per aver omesso di considerare, nel decidere sulla domanda relativa al buono pasto, quanto accertato nel qualificare il rapporto di lavoro come subordinato ovvero che il personale impegnato con contratto di collaborazione era sottoposto allo stesso orario del personale regionale, con un rientro pomeridiano il martedì ed il giovedì (pagina 5 della sentenza, capoverso sei).

38. Ha comunque dedotto che la sentenza— se interpretata nel senso di ritenere necessarie per il diritto al buono pasto circostanze ulteriori rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa in orario pomeridiano, con i medesimi rientri dei dipendenti regionali— si sarebbe posta in contrasto con la disposizione dell'articolo 45 CCNL.

39. Il motivo è fondato.

40. L'articolo 45 del CCNL REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI del 14.9.2000 dispone che possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Dalla sentenza impugnata risulta che i collaboratori a termine seguivano lo «stesso orario di lavoro del personale regionale (tra le 8 e le 9 fino alle 14), con un rientro pomeridiano del martedì e del giovedì» (pagina 5 , capoverso sesto, della sentenza).

41. Ricorre dunque il vizio di omesso esame di fatto decisivo testuale, ovvero risultante dalla stessa sentenza impugnata. La domanda di pagamento del valore economico dei buoni pasto è stata infatti respinta dalla Corte territoriale per difetto di prova «sui tempi e sulle modalità con cui la prestazione si sia protratta in orario pomeridiano»; risulta, tuttavia, dalla sentenza che i collaboratori a termine effettuavano due rientri pomeridiani, il martedì ed il giovedì, secondo lo stesso orario dei dipendenti regionali.

42. Il fatto non esaminato rende priva di base la statuizione assunta, fondata esclusivamente sul mancato assolvimento dell'onere della prova delle modalità orarie della prestazione.

43. Al riguardo va aggiunto che non sussiste nella fattispecie di causa la preclusione alla deducibilità del vizio di motivazione di cui all'articolo 348 *ter*, commi quattro e cinque, cod.proc.civ., in quanto nel primo grado il rigetto della domanda era stato fondato dal Tribunale sulla natura di agevolazione di carattere assistenziale del buono pasto e sul generico difetto delle condizioni previste dalla normativa vigente per usufruire del buono pasto.

44. In conclusione, devono essere accolti i motivi primo, secondo e quarto del ricorso mentre va rigettato il terzo; la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione ai motivi accolti e la causa va rinviata alla Corte d'Appello di L'Aquila in diversa composizione, affinché si adegui nella decisione ai principi espressi in relazione ai motivi primo e secondo e provveda ad emendare il vizio di motivazione denunciato con il quarto motivo.

45. Il giudice del rinvio provvederà, altresì, sulle spese del presente grado

PQM

La Corte accoglie il primo, il secondo ed il quarto motivo di ricorso; rigetta il terzo. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia— anche per le spese— alla Corte d'Appello di L'Aquila in diversa composizione.

Così deciso in Roma, alla udienza del 12 aprile 2022