

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 27 marzo 2025 n. 8150

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria - Presidente

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5469-2023 proposto da:

██████████ elettivamente domiciliati in ROMA, VIALE ██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████ che li rappresenta e difende unitamente agli avvocati ██████████
██████████

- ricorrenti -

contro

██████████ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 592/2022 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 07/11/2022 R.G.N. 461/2022;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 07/11/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Venezia, previa riunione dei relativi procedimenti, rigettava gli appelli proposti dalle attuali ricorrenti per cassazione, [REDACTED] e da altre quattro lavoratrici, avverso le sentenze n. 335/2022, 336/2022 e n. 337/2022 del Tribunale di Padova, che aveva accolto le opposizioni proposte da [REDACTED]. Spa ai decreti ingiuntivi ottenuti dalle lavoratrici, dipendenti di detta società dall'1.1.1997 (e, in precedenza, di [REDACTED], che nel dicembre 1996 aveva ceduto ad [REDACTED] il ramo d'azienda relativo ai servizi di elaborazione dati); decreti aventi ad oggetto il pagamento dell'emolumento denominato "superminimo non assorbibile", non più corrisposto dal mese di maggio 2020 a seguito della disdetta dall'accordo collettivo di salvaguardia del 28.4.1997 e dal contratto collettivo integrativo aziendale del 4.3.2010, che prevedevano il predetto emolumento.

2. Per quanto qui interessa, la Corte ha premesso in fatto che: le appellanti erano state dipendenti fino al 31/12/1996 dell'organizzazione sindacale Unione Provinciale Artigiani con applicazione di un CCNL di primo livello ad hoc; con effetto dall'01/01/1997 UPA cedeva ai sensi dell'art. 2112 c.c. ad [REDACTED] Srl (poi trasformata in [REDACTED] Spa) il ramo d'azienda relativo al servizio di elaborazione dati e servizi fiscali; dall'01/01/1997 a tutti i dipendenti, sia a quelli transitati in [REDACTED] Srl, sia a quelli rimasti in servizio in [REDACTED] veniva applicato il CCNL del settore terziario; dalla stessa data dell'01/01/1997 a tutti i dipendenti veniva riconosciuto un "superminimo non assorbibile" pari alla differenza tra il trattamento retributivo prima goduto in base al contratto [REDACTED] e quello previsto dal CCNL terziario; in data 28/04/1997 veniva stipulato fra [REDACTED] e la Commissione in rappresentanza del personale impiegatizio un accordo di salvaguardia, secondo cui dall'01/01/1997 tutto il personale sarebbe stato sottoposto al CCNL per i dipendenti da aziende del terziario ed eventuali differenze in meno rispetto al precedente CCNL [REDACTED] sarebbero state colmate mediante un superminimo non assorbibile; in data 02/07/2004 tale disciplina veniva recepita in accordo integrativo aziendale, stipulato da [REDACTED] da un lato, e le r.s.a. dall'altro, secondo cui le condizioni di miglior favore in essere per gli assunti ante 1997 venivano mantenute; in data 27/11/2018 la società comunicava alle organizzazioni sindacali formale disdetta da tutti gli accordi integrativi, con effetto dall'01/04/2019, poi differito all'01/05/2020, data a decorrere dalla quale in busta paga era venuto meno il superminimo non assorbibile.

3. La Corte ha, poi, argomentato in diritto che l'Accordo di Salvaguardia del 28 aprile 1997, da cui derivava il diritto delle istanti al trattamento di un "superminimo", aveva natura di accordo collettivo, sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo, per cui legittimamente era stato disdettato nel novembre 2018, senza che da detto Accordo potesse trarsi una espressa e inequivoca volontà delle parti sociali di sottrarre alla dimensione collettiva la regolamentazione del diritto a quel trattamento migliorativo.

4. Quanto alla pretesa violazione dell'art. 2112 c.c., i giudici d'appello hanno richiamato un precedente di questa Corte (Cass. n. 37291 del 2021) il quale ha evidenziato che il diritto dell'Unione Europea "non impone al cessionario di garantire il mantenimento delle condizioni di lavoro stabilite con il cedente oltre la data di scadenza del contratto collettivo", mentre nella specie tale trattamento di favore era stato mantenuto per oltre venti anni.

5. Infine, in ordine all'applicazione dell'invocato principio di irriducibilità della retribuzione ex art. 2103 c.c., la Corte ha osservato che esso non consente per il futuro la conservazione di voci retributive di fonte collettiva nel patrimonio individuale del lavoratore in ipotesi di recesso dal contratto collettivo.

6. Avverso tale decisione [REDACTED] hanno proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.

7. L'intimata ha resistito con controricorso.

8. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo le ricorrenti denunciano "Violazione e falsa applicazione dell'art. 2112, co. 1 e co. 3, c.c., nonché dell'art. 2103 c.c., in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c., per avere la Corte d'Appello ammesso la possibilità che, in sede di trasferimento d'azienda ad altro soggetto che applica contratto collettivo peggiore, sia ammissibile la riduzione dei livelli retributivi in contrasto con il principio di irriducibilità della retribuzione".

2. Con un secondo motivo denunciano "In subordine, violazione e falsa applicazione dell'art. 2112, co. 1 e co. 3, c.c., in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c., per avere la Corte d'Appello escluso che, in sede di trasferimento d'azienda ad altro soggetto che applica contratto collettivo peggiore, le differenze retributive restino comunque a vantaggio del lavoratore quale superminimo destinato ad essere assorbito dalle future modifiche del trattamento previsto dai contratti collettivi, in applicazione del divieto di reformatio in peius per il caso di trasferimento d'azienda, ritenuto intangibile della stessa giurisprudenza della Corte di giustizia UE".

3. Con un terzo motivo denunciano "In ulteriore subordine: Travisamento della prova, in relazione all'art. 360, n. 5, c.p.c., e conseguente violazione e falsa applicazione degli artt. 1363 e 1362, co. 2, c.c., in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c., per avere la Corte d'Appello proceduto all'esegesi dell'Accordo di salvaguardia del 28.4.1997 sulla base di elementi bensì riconducibili ai principi ermeneutici codicistici (criterio d'interpretazione complessiva, criterio della condotta delle parti), sulla base però di un apprezzamento travisato delle risultanze di causa, tale da ridondare in violazione di quei medesimi criteri".

4. Rileva il Collegio che questa Corte di legittimità si è già più volte espressa sulle questioni giuridiche poste nel ricorso in esame (v. ord. n. 18924/2024, n. 18936/2024, n. 18941/2024, tutte depositate il 10.7.2024, la prima delle quali si è pronunciata su tre motivi di ricorso praticamente identici a quelli

sopra riassunti secondo la sintesi che ne hanno offerto le stesse ricorrenti, avverso sentenza della medesima Corte territoriale motivata in termini sovrapponibili a quelli della sentenza attualmente impugnata).

4.1. Mette conto aggiungere che questa Corte si è anche pronunciata su analoghe questioni in Cass. n. 18902/2024 e n. 18913/2024, in relazione a ricorsi, respinti, di altra lavoratrice proposti nei confronti di Confartigianato Imprese Padova (già Unione Provinciale Artigiani).

5. Pertanto, anche giusta l'art. 118, comma primo, disp. att. c.p.c., nell'esaminare i motivi di ricorso si farà riferimento alle motivazioni di tali recenti provvedimenti.

6. Ebbene, i primi due motivi, per quanto il secondo sia articolato subordinatamente al primo, possono essere trattati congiuntamente per connessione.

6.1. Infatti, in ordine alla pretesa violazione dell'art. 2112 c.c. la sentenza impugnata è dichiaratamente conforme a Cass. n. 37291 del 2021 (in conf. v. Cass. n. 10120 del 2024), rispetto alla quale il ricorso non prospetta dirimenti ragioni per mutare orientamento, il Collegio, quindi, non ravvisa neanche le condizioni per rimettere la trattazione del ricorso alla pubblica udienza; invero, la valutazione degli estremi per la trattazione ex art. 375 c.p.c. e, specificamente, della particolare rilevanza della questione di diritto coinvolta, rientra nella discrezionalità del collegio giudicante (Cass. n. 5533 del 2017; Cass. n. 26480 del 2020).

7. Cass. n. 37291/2021 cit. rammenta che, nell'interpretare l'art. 2112, comma 3, c.c., questa Corte ha ritenuto applicabile ai dipendenti ceduti il contratto collettivo in vigore presso la cessionaria, anche se più sfavorevole, atteso il loro inserimento nella nuova realtà organizzativa e nel mutato contesto di regole, anche retributive, potendo trovare applicazione l'originario contratto collettivo nel solo caso in cui presso la cessionaria i rapporti di lavoro non siano regolamentati da alcuna disciplina collettiva (v. Cass. n. 19303 del 2015; Cass. n. 10614 del 2011; Cass. n. 5882 del 2010 a proposito di fusione o incorporazione di società; v. anche Cass. n. 20918 del 2020 in materia di pubblico impiego contrattualizzato); ha precisato, poi, che l'art. 3 n. 3 della direttiva 2001/23 (secondo cui "Dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante il contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo"), come interpretato dalla Corte di Giustizia, "mira ad assicurare il mantenimento di tutte le condizioni di lavoro conformemente alla volontà delle parti contraenti del contratto collettivo e ciò nonostante il trasferimento di impresa. Per contro questa stessa disposizione non è idonea a derogare alla volontà di dette parti così come manifestata nel contratto collettivo. Di conseguenza se le parti contraenti hanno stabilito di non garantire talune condizioni di lavoro oltre una determinata data, l'art. 3 n. 3 della direttiva 2001/23 non può imporre al cessionario l'obbligo di rispettarle posteriormente alla data convenuta di scadenza del contratto collettivo, giacché, al di là di questa data, il contratto collettivo di cui trattasi non è più in vigore. Ne consegue che l'art. 3 n. 3 non impone al cessionario di garantire il mantenimento delle condizioni di lavoro stabilite con il cedente oltre la data di scadenza

del contratto collettivo (v. sentenza Corte di Giustizia del 27.11.2008, C-396/07, punti 33 e 34)". In Cass. n. 37291/2021 cit. si evidenzia pure, come nella successiva sentenza del 6.9.2011, C-108/10 (Ivana Scattolon), la Corte di Giustizia abbia ribadito: "73. La norma prevista dall'art. 3, n. 2, secondo comma della direttiva 77/187 (n.d.r. coincidente con l'art. 3 n. 3 direttiva 2001/23) non può privare di contenuti il primo comma del medesimo numero. Pertanto, questo secondo comma non osta a che le condizioni di lavoro enunciate in un contratto collettivo che si applicava al personale prima del trasferimento cessino di essere applicabili al termine di un anno successivo al trasferimento, se non addirittura immediatamente alla data del trasferimento, quando si realizzi una delle ipotesi previste dal primo comma di detto numero, ossia la risoluzione o la scadenza di detto contratto collettivo oppure l'entrata in vigore o l'applicazione di un altro contratto collettivo (v. sentenza 9 marzo 2006, causa C-499/04, Werhof, Racc. pagg. 1-2397, punto 30, nonché, in tema di art. 3, n. 3, della direttiva 2001/23, sentenza 27 novembre 2008, causa C-396/07, Juuri, Racc. pag. 1-8883, punto 34). 74. Di conseguenza, la norma prevista dall'art. 3, n. 2, primo comma, della direttiva 77/187, ai sensi della quale: "il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data (...) (di) applicazione di un altro contratto collettivo", dev'essere interpretata nel senso che il cessionario ha il diritto di applicare, sin dalla data di trasferimento, le condizioni di lavoro previste dal contratto collettivo per lui vigente, ivi comprese quelle concernenti la retribuzione".

7.1. Val la pena aggiungere che la medesima sentenza della Corte di Giustizia sul caso Scattolon, al punto 75, ha affermato che la direttiva 77/187 lascia un margine di manovra, che consente al cessionario e alle altre parti contraenti di stabilire l'integrazione retributiva dei lavoratori trasferiti in modo tale che questa risulti debitamente adattata alle circostanze del trasferimento in questione. (...)" ; quanto all'assunto di parte ricorrente secondo cui l'interpretazione offerta nella specie dalla Corte territoriale osterebbe al perseguimento dello scopo di detta direttiva, è sufficiente sottolineare che, come la Corte di Giustizia ha ripetutamente dichiarato, quest'obiettivo consiste, essenzialmente, nell'impedire che i lavoratori coinvolti in un trasferimento siano collocati in una posizione meno favorevole "per il solo fatto del trasferimento" (sentenza 26 maggio 2005, causa C-478/03, Celtec, Racc. pag. 1-4389, punto 26 e giurisprudenza ivi citata, nonché in merito alla direttiva 2001/23, ordinanza 15 settembre 2010, causa C-386/09, Briot, punto 26); è stato così già rilevato che il trasferimento d'azienda "non può determinare per il lavoratore trasferito un peggioramento retributivo ossia condizioni di lavoro meno favorevoli di quelle godute in precedenza, secondo una valutazione comparativa da compiersi all'atto del trasferimento, in relazione al trattamento retributivo globale, compresi gli istituti e le voci erogati con continuità, ancorché non legati all'anzianità di servizio" (cfr. Cass. 35423 del 2022); ossia, la direttiva vieta che il trasferimento d'azienda consenta un trattamento retributivo peggiore al momento della cessione e "per il solo fatto del trasferimento", ma chiaramente non può impedire che successivamente la retribuzione dei lavoratori trasferiti possa essere influenzata dalle dinamiche contrattuali che ab externo la disciplinano; nel caso all'attenzione del Collegio non solo è incontestato che al momento del trasferimento le ricorrenti non abbiano subito una decurtazione della retribuzione, ma anche che il trattamento migliorativo assegnato loro rispetto agli altri dipendenti dalla cessionaria è stato preservato per oltre venti anni; che tale fatto sia conseguenza dell'applicazione di un accordo negoziale non mette in dubbio che, nella specie, i lavoratori coinvolti nel trasferimento non siano stati collocati in una posizione meno favorevole per il verificarsi della cessione del rapporto di lavoro, ma ciò non rende intangibile il loro trattamento retributivo in ragione del legittimo mutare delle condizioni contrattuali collettive, allo stesso modo come non è intangibile quello di altri lavoratori della cessionaria non coinvolti dal trasferimento.

8. Infondata è anche la pretesa violazione dell'art. 2103 c.c.; per un verso, il trattamento retributivo goduto dalle ricorrenti fino al 31/12/1996 non era determinato dal contratto individuale, ma pur sempre da un contratto collettivo (all'epoca il contratto collettivo UP.), che, come tale, resta "fonte" esterna al rapporto individuale di lavoro, sicché le sue clausole ben potevano essere modificate anche in peius da successivi contratti collettivi; per altro verso, la clausola del superminimo può ritenersi incorporata nel contratto individuale di lavoro, come tale insensibile ai successivi mutamenti del contratto collettivo, solo se destinata a compensare determinate qualità professionali del dipendente o determinate mansioni oppure specifiche modalità di esecuzione della prestazione lavorativa; nella specie non risulta che il superminimo non assorbibile in contesa fosse riconosciuto alle ricorrenti per una delle specifiche ragioni sopra dette.

9. Il terzo motivo è inammissibile.

10. Viene evocato il "travisamento della prova" e il vizio di cui al n. 5 dell'art. 360 c.p.c. al di fuori dei limiti posti dalle Sezioni unite di questa Corte che ha chiarito: "Il travisamento del contenuto oggettivo della prova, il quale ricorre in caso di svista concernente il fatto probatorio in sé, e non di verifica logica della riconducibilità dell'informazione probatoria al fatto probatorio, trova il suo istituzionale rimedio nell'impugnazione per revocazione per errore di fatto, in concorso dei presupposti richiesti dall'articolo 395, n. 4, c.p.c., mentre, ove il fatto probatorio abbia costituito un punto controverso sul quale la sentenza ebbe a pronunciare, e cioè se il travisamento rifletta la lettura del fatto probatorio prospettata da una delle parti, il vizio va fatto valere, in concorso dei presupposti di legge, ai sensi dell'articolo 360, nn. 4 e 5, c.p.c., a seconda si tratti di fatto processuale o sostanziale" (Cass. SS.UU. n. 5792 del 2024); concorso dei presupposti di legge che nella specie non ricorre, sia per quanto riguarda il vizio di cui al n. 4 dell'articolo 360 c.p.c., atteso che la motivazione impugnata certamente supera sul punto la soglia del cd. "minimum costituzionale", sia in ordine al vizio di cui al n. 5 dell'art. 360 c.p.c., denunciato nella specie senza il rispetto degli enunciati prescritti da Cass. SS.UU. n. 8053 e 8054 del 2014.

11. Circa l'eccepita violazione e falsa applicazione dei canoni ermeneutici si sollecita solamente una diversa interpretazione dell'accordo del 28/4/1997, attività, come noto, interdetta in sede di legittimità, atteso che l'accertamento della volontà negoziale si sostanzia in un accertamento di fatto (tra molte, Cass. n. 9070 del 2013; Cass. n. 12360 del 2014), riservato all'esclusiva competenza del giudice del merito (cfr. Cass. n. 17067 del 2007; Cass. n. 11756 del 2006; da ultimo, conf. Cass. n. 22318 del 2023); per risalente insegnamento, tali valutazioni del giudice di merito in proposito soggiacciono, nel giudizio di cassazione, ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione logica e coerente (ex plurimis, Cass. n. 21576 del 2019; Cass. n. 20634 del 2018; Cass. n. 4851 del 2009; Cass. n. 3187 del 2009; Cass. n. 15339 del 2008; Cass. n. 11756 del 2006; Cass. n. 6724 del 2023; Cass. n. 17427 del 2003); inoltre, sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia di vizi motivazionali esigono una specifica indicazione - sia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata l'anzidetta violazione e delle ragioni della insanabile contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito - non potendo la censura risolversi, in contrasto con l'interpretazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella

criticata (tra le innumerevoli: Cass. n. 18375 del 2006; Cass. n. 12468 del 2004; Cass. n. 22979 del 2004; Cass. n. 7740 del 2003; Cass. n. 12366 del 2002; Cass. n. 11053 del 2000).

11.1. Nella specie, al cospetto dell'approdo esegetico cui è pervenuta la Corte distrettuale parte ricorrente, nella sostanza, si limita a rivendicare un'alternativa interpretazione plausibile più favorevole in ordine all'Accordo di Salvaguardia del 28/4/1997; ma per sottrarsi al sindacato di legittimità quella data dal giudice al testo non deve essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma una delle possibili, e plausibili, interpretazioni; sicché, quando di un testo negoziale sono possibili due o più interpretazioni, non è consentito - alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito - dolersi in sede di legittimità del fatto che sia stata privilegiata l'altra (Cass. n. 10131 del 2006).

12. Nella propria memoria la difesa delle ricorrenti, muovendo rilievi critici all'orientamento espresso dalle su indicate ordinanze, assume che questa Corte Suprema, quale Corte di ultima istanza nell'ordinamento nazionale (ex art. 267 TFUE), sia tenuta "ad investire nuovamente l'organo accentrato della nomofilachia eurounitaria per chiedere "se sia compatibile con l'art. 3, n. 2, della direttiva 1977/187 (coincidente con l'art. 3, n. 3, della direttiva 2001/23) l'interpretazione dell'art. 2112, co. 3, c.c. nel senso che il datore di lavoro - purché assicurati delle condizioni egualmente favorevoli nell'esatto istante del trasferimento d'azienda - ha poi la libertà di mutare a sua discrezione anche in peius queste condizioni in qualunque momento", che è quanto appunto viene enunciato nella richiamata ordinanza n. 18924/2024 di Codesta Suprema Corte".

13. Osserva il Collegio che la questione pregiudiziale così profilata è malposta in una duplice prospettiva.

14. In primo luogo, questa Corte, nelle richiamate ordinanze (non solo la n. 18924/2024, come si è premesso), non ha affatto enunciato il principio di diritto sostenuto dalla difesa delle ricorrenti, e, cioè, che il datore di lavoro come tale "- purché assicurati delle condizioni egualmente favorevoli nell'esatto istante del trasferimento d'azienda - ha poi la libertà di mutare a sua discrezione anche in peius queste condizioni in qualunque momento".

14.1. Piuttosto, in tali provvedimenti si è ribadito che la disciplina della direttiva richiamata "vieta che il trasferimento d'azienda consenta un trattamento retributivo deteriorato al momento della cessione e "per il solo fatto del trasferimento", ma chiaramente non può impedire che successivamente la retribuzione dei lavoratori trasferiti possa essere influenzata dalle dinamiche contrattuali che ab externo la disciplinano". Ed anche il seguito degli argomenti esposti è sempre legato "al legittimo mutare delle condizioni contrattuali collettive", e non invece ad un successivo mutamento delle medesime condizioni unilateralmente deciso dal datore di lavoro in quanto tale.

15. In secondo luogo, il quesito prospettato in ogni non è aderente alla fattispecie concreta come accertata dai giudici di merito, nel senso che non si è in presenza appunto di un'eliminazione del

superminimo non assorbibile praticata dalla datrice di lavoro nei rapporti individuali in essere con ognuna delle lavoratrici; piuttosto, i giudici di merito hanno verificato che la società, quale parte degli accordi integrativi che assicuravano detto superminimo, in data 27/11/2018 aveva comunicato alle organizzazioni sindacali, vale a dire, alla controparte collettiva a livello aziendale, formale disdetta dagli stessi accordi integrativi.

15.1. Per completezza, nota il Collegio che analoga disdetta in data 27.11.2018 dagli stessi accordi integrativi aveva comunicato anche UP. (poi Confartigianato Imprese Padova) nella parallela vicenda collettiva che aveva interessato i lavoratori rimasti appunto in UP. (e non transitati in UP.SE. Srl, poi Spa, come invece le attuali ricorrenti) (cfr. in proposito in estenso le già cit. ordinanze n. 18902/2024 e n. 18913/2024); tanto a conferma definitiva del dato di fondo che anche la disdetta che qui viene in considerazione, intervenuta oltre venti anni dopo il trasferimento di ramo d'azienda, non ha comportato un trattamento retributivo deterioro al momento della cessione e "per il solo fatto del trasferimento". Si tratta, invece, di postumo recesso da accordi collettivi integrativi, rientrante, come per i lavoratori rimasti in UP. (poi Confartigianato Imprese Padova), nelle dinamiche contrattuali che possono influenzare ab externo la retribuzione dei lavoratori trasferiti al pari di quelli non trasferiti.

16. Alla luce di tali piani rilievi il Collegio non intravede alcuna plausibile ragione per disporre il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia UE circa la questione profilata dalla difesa delle ricorrenti.

17. Le ricorrenti, in quanto soccombenti, devono essere condannate al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, e sono tenute al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna le ricorrenti al pagamento in favore della controricorrente delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in Euro 4.200,00 per compensi, oltre Euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese generali nella misura del 15%.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte delle ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 7 novembre 2024.

Depositata in Cancelleria il 27 marzo 20