

Corte d'Appello di Ancona, Sentenza n. 73/2026 del 27-01-2026

Corte d'Appello di Ancona

SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Ancona, ### e ### composta dai seguenti magistrati: Dr. ### relatore Dr.ssa ###ssa ### nella camera di consiglio tenutasi in data 22 Gennaio 2026 secondo le modalità previste dall'art.127 ter c.p.c., lette le note scritte depositate dalle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di secondo grado promossa con ricorso depositato in data ###, e vertente tra A.S.T. di ### - ### di ### e ###, avente ad oggetto: appello avverso la sentenza n°88/2025 emessa dal Tribunale di ### in funzione di giudice del lavoro, in data ###.

CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO

A.S.T. di ### ha proposto impugnazione avverso la sentenza indicata in epigrafe, che ha respinto la sua opposizione avverso il decreto ingiuntivo n°212/2024 emesso dal Tribunale di ### in data ###, con il quale era stato ingiunto alla medesima AST il pagamento della somma lorda di €.7.476,60 in favore di ### già dirigente medico di 1° livello, a titolo di indennità sostitutiva delle ferie e festività non godute alla data della cessazione del rapporto di lavoro (31.12.2022). ### ha censurato la decisione del primo giudice, riproponendo le medesime argomentazioni già allegate in prime cure, trasfuse nei seguenti motivi di gravame: 1) nullità della sentenza per violazione e/o erronea applicazione della disciplina di cui agli artt. 36 Cost. e 7 della direttiva 2003/88/CE, nonché art. 5 d.l. n. 95/2012 e L. n. 135/2012, in relazione all'art. 2697c.c..

Motivazione erronea, insufficiente ed illogica in ordine alla disposta monetizzazione delle ferie non godute. Erronea applicazione del vigente C.C.N.L.. Infondatezza della pretesa per insussistenza dei presupposti; 2) nullità della sentenza per violazione degli artt. 36 e 5 d.l. n. 95/2012, conv. In L. 135/2012 e 2697 c.c.. Erroneità della statuizione in ordine alla quantificazione delle somme oggetto del procedimento monitorio. Nullità e/o illegittimità del decreto ingiuntivo. Violazione degli artt. 113 e 116 c.p.c.; 3) nullità della sentenza per violazione delle norme in ordine alla monetizzazione delle festività soppresse. Violazione degli artt. 1, l. n. 937/1977, 2697 c.c., 113 e 116 c.p.c. con riferimento all'art. 2697 c.c.; 4) nullità della decisione in ordine alla disciplina delle spese di lite. Violazione delle norme di cui agli artt. 91, 92 e 96 c.p.c.. Erroneità della statuizione sul regolamento delle spese di lite e sulla condanna ex art. 96 c.p.c.. Erroneità e/o illogicità della motivazione.

Ha quindi concluso chiedendo, in accoglimento dell'appello e previa riproposizione delle istanze istruttorie, la revoca del decreto ingiuntivo opposto ed il rigetto delle avverse pretese, perché infondate, ingiuste ed illegittime (o, in subordine, l'accertamento delle somme effettivamente spettanti al lavoratore), con il favore delle spese di lite del doppio grado.

La parte appellata si è costituita in giudizio ed ha preliminarmente eccepito l'inammissibilità dell'appello, in quanto non rispondente ai requisiti di cui all'art.434 c.p.c., , come novellato dal D.Lgs. 10 ottobre 2022, n.149. Nel merito, ha resistito all'appello, del quale ha chiesto il rigetto, assumendone l'infondatezza in fatto ed in diritto, con riguardo a ciascuno dei motivi di gravame. 1.- Preliminarmente, va disattesa l'eccezione di inammissibilità dell'appello ai sensi dell'art.434 c.p.c., atteso che l'atto di gravame contiene argomentazioni atte a confutare quanto ritenuto in prime cure rendendo possibile, attraverso l'esame complessivo dell'atto, l'individuazione dell'oggetto della domanda e degli elementi di fatto e di diritto sui quali essa si fonda.

Nella specie, trova, infatti, applicazione il nuovo testo dell'art. 434, come novellato dal D.Lgs. 10 ottobre 2022, n. 149 (c.d. "Riforma Cartabia"), che prevede che: "### deve essere motivato, e per

ciascuno dei motivi deve indicare a pena di inammissibilità, in modo chiaro, sintetico e specifico: 1) il capo della decisione di primo grado che viene impugnato; 2) le censure proposte alla ricostruzione dei fatti compiuta dal giudice di primo grado; 3) le violazioni di legge denunciate e la loro rilevanza ai fini della decisione impugnata”.

La novella legislativa, oltre a rendere chiara la mancanza di necessità della redazione di un c.d. progetto alternativo di sentenza, come, peraltro, già affermato in giurisprudenza, sul piano sostanziale, si pone nel solco della ormai consolidata acquisizione della natura dell'appello quale mezzo di impugnazione a critica libera, diretto non già ad introdurre un nuovo giudizio sul rapporto giuridico controverso esaminato dal primo giudice (c.d. novum iudicium), bensì ad introdurre una impugnazione avverso la sentenza già resa, volta a correggere specifici errori e vizi della sentenza impugnata (secondo il modello della c.d. revisio prioris instantiae), in continuità con la riforma del 2012.

Il requisito della specificità dei motivi dell'appello è quindi da ritenersi (nella fattispecie) rispettato, atteso che alle (non scindibili) argomentazioni della sentenza impugnata sono state contrapposte le puntuali allegazioni dell'appellante, finalizzate ad inficiare il fondamento logico-giuridico delle prime.

Per quanto sopra, deve dunque ritenersi che l'atto di appello in esame contiene tutte le argomentazioni volte a confutare le ragioni poste dal primo giudice a fondamento della propria decisione, con conseguente ammissibilità del gravame.

2.- Con il primo motivo di gravame, l'appellante censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha disatteso, “sulla scorta della irrinunciabilità del “diritto alle ferie”, garantito dall'art. 36 Cost. e dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE, e della responsabilità datoriale in ordine al mancato godimento dei giorni di riposo, dedotta da parte opposta e valorizzata dal Giudice di prime cure per effetto del rigetto delle richieste di ferie nel periodo Aprile-Giugno 2022, ha ritenuto fondata la pretesa azionata dalla ex dipendente sia in ordine alle ferie non godute che alle indennità per le festività soppresse”. ### l'appellante, in particolare, che nessun comportamento inadempiente sarebbe imputabile alla A.S.T. di ### sul presupposto che “il mancato godimento delle ferie è stato determinato, in via diretta ed esclusiva, dal comportamento libero e consapevole della stessa ricorrente”, atteso che il rapporto era cessato per dimissioni volontarie della ### in data ###, al termine di un periodo di aspettativa di mesi sei, giusta determina del D.G. di Area Vasta n.4 del 12.05.2022.

Il motivo non è fondato.

Prima di tutto, va chiarito che i contratti collettivi del pubblico impiego sono inderogabili e dotati di efficacia erga omnes, quale conseguenza del vincolo ex lege gravante sulle amministrazioni di conformarsi agli impegni assunti con i contratti stipulati con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 45, 2° co., d.lg. 165/2001); pertanto, trattandosi di fonte normativa eteronoma, i contratti collettivi devono essere applicati nel lavoro pubblico anche in difetto di loro produzione in giudizio.

Ciò premesso, la contrattazione collettiva nazionale di settore, pacificamente applicabile (v. art.32 C.C.N.L. ### triennio 2019/2021; art.9 C.C.N.L. ### triennio 2022/2024), pone i seguenti principi di ordine generale: a) le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro; b) le ferie vanno fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare, in periodi programmati dallo stesso dirigente, nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda; c) in caso di “indifferibili esigenze di servizio o personali”, che non abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno, le ferie devono essere godute entro il primo semestre dell'anno successivo; d) all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le

ferie spettanti a tale data non siano state fruita “per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente”, l'#### procede al pagamento sostitutivo delle medesime ferie.

Orbene, in assenza di una diversa disciplina dettata dalle parti sociali e per effetto della contrattualizzazione dei rapporti di lavoro del personale della ### deve ritenersi che, anche per i dirigenti delle ### possano applicarsi i principi elaborati dalla giurisprudenza in materia di godimento delle ferie da parte dei dirigenti delle imprese private.

In particolare, è stato affermato in passato che il lavoratore con qualifica di dirigente ha il potere di decidere autonomamente, senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro, il periodo nel quale godere delle ferie, sicché, ove non abbia fruito delle stesse, non ha diritto ad alcun indennizzo, in quanto se il diritto alle ferie è irrinunciabile, il mancato godimento imputabile esclusivamente al dipendente esclude l'insorgenza del diritto all'indennità sostitutiva, salvo che il lavoratore non dimostri la ricorrenza di eccezionali ed obiettive esigenze aziendali ostative a quel godimento; ne consegue il suddetto dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie, non eserciti il potere medesimo e non usufruisca del periodo di riposo annuale, non ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, a meno che non provi gli impedimenti di cui sopra alla suddetta fruizione o che non era abilitato all'attribuzione del periodo feriale senza ingerenza datoriale (v., ex multis, Cass., sez. lav., 24/5/2006 12226; Cass., sez. lav., 8/6/2005, n. 11936; Cass., sez. lav., 7/6/2005, n. 11786).

La più recente elaborazione giurisprudenziale in materia di indennità sostitutiva delle ferie non godute ha tuttavia chiarito quanto segue: “Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie non comporta la perdita del diritto alla relativa indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto, a meno che la parte datoriale non dimostri di avere, nell'esercizio dei propri doveri di vigilanza, invitato formalmente il lavoratore alla fruizione del periodo di riposo, assicurando l'efficienza del servizio a cui il dirigente è preposto durante il godimento del congedo” (Cass Ordinanza n. 9982 del 12/04/2024). E ancora “Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie, pur se accompagnato da obblighi previsti dalla contrattazione collettiva di comunicazione al datore di lavoro della pianificazione delle attività e dei riposi, alla cessazione del rapporto non comporta la perdita del diritto all'indennità sostitutiva delle ferie, se il datore di lavoro, in esercizio dei propri poteri di vigilanza ed indirizzo sul punto, non dimostra di avere formalmente invitato il lavoratore a fruire delle ferie e di avere assicurato altresì che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento (Cass. n. 18140/2022). Si è infatti chiarito che dalle sentenze della Corte di giustizia dell'#### europea #### sezione del 6 novembre 2018, rese in cause riunite C-569 e C- 570/2016 Stadt Wuppertal, in causa C-619/2016, #### W. Kreuziger ed in causa C-684/16 Max Planck, nonché dall'art. 7 delle direttive 2003/88 e 93/104 e dall'art. 31 della #### dei diritti fondamentali dell'#### europea, 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 affermato da Cass. n. 15652/2018; 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 al contempo avvisato - in modo accurato e 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 (Cass. n. 21780/2022). #### l'indirizzo della Corte

di Giustizia, l'assetto sostanziale della fattispecie deve muovere dalla verifica di cosa sia stato fatto dal datore di lavoro perché quelle ferie fossero godute e quali fossero in rapporti tra quell'endemica insufficienza di organico, evidentemente non imputabile al lavoratore, e la necessità di assicurare la prosecuzione del servizio, il tutto con la regola ultima di giudizio che, nei casi incerti, pone l'onere probatorio a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (v. Cass. n. 9877/2024 e 9982/2024) (Cass. n. 5496/2025).

Alla luce di tale orientamento, anche se la contrattazione collettiva prevede uno specifico obbligo per il dirigente di comunicare al datore di lavoro la pianificazione delle ferie compatibilmente con le esigenze di servizio, la valutazione in ordine all'indennità per ferie non godute deve muovere, in ogni caso, dalla verifica della condotta tenuta dal datore di lavoro affinché le ferie siano effettivamente godute.

Nel caso di specie, l'appellante ha allegato e provato documentalmente di aver maturato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (rectius, al momento del collocamento in aspettativa), n. 30 gg. di ferie e festività non godute (n.12 giorni anno precedente, n.16 giorni anno corrente e n.2 festività sopresse - v. cartellino rilevazioni timbrature mese giugno 2022), esponendo che il mancato godimento sarebbe da attribuirsi ad esigenze di servizio e di continuità assistenziale. ### resistente, dal canto suo, non ha dimostrato di aver invitato la lavoratrice a godere delle ferie maturate, limitandosi ad eccepire genericamente che "il mancato godimento delle ferie è stato determinato, in via diretta ed esclusiva, dal comportamento libero e consapevole della stessa ricorrente", atteso che il rapporto era cessato per dimissioni volontarie della ### in data ###, al termine di un periodo di aspettativa di mesi sei, giusta determina del D.G. di Area Vasta n.4 del 12.05.2022. Il che avrebbe precluso ogni possibilità datoriale di programmare il godimento delle ferie residue.

La tesi di parte appellante non ha fondamento, atteso che, in disparte la circostanza ### che la A.S.T. di ### non ha dimostrato di aver formalmente invitato la dirigente a godere delle ferie maturate e non ancora godute, nella fattispecie non può non rilevarsi che la Dr.ssa ### era dirigente di 1° livello, in posizione non apicale, e che quindi non era titolare del potere di articolare autonomamente la propria presenza in servizio nel modo ritenuto più opportuno in relazione all'organizzazione dell'ufficio, e, conseguentemente, di autodeterminare la fruizione delle proprie ferie (essendo, al contrario, assoggettata al potere organizzativo del dirigente di secondo livello). Nel caso di specie, quindi, la Dott.ssa ### non aveva alcun potere di autodeterminare le modalità di godimento delle ferie, trattandosi di dirigente di 1° livello, assoggettato al potere organizzativo del dirigente di 2° livello, come dimostrato dalle produzioni documentali di parte appellata, che ha dimostrato come le proprie domande di ferie in data ###, 30.04.2022, 05.05.2022, 18.05.2022, 04.06.2022 e 18.06.2022 siano state tutte rigettate dal superiore gerarchico "per ragioni di servizio causa grave carenza di Dirigenti". Provvedimenti che fanno seguito ai rigetti delle precedenti domande di ferie presentate tra il 2018 ed il 2019, sempre per le stesse motivazioni (v. istanze 01.10.2018, 06.11.2018, 30.11.2018, 16.03.2019 e 05.04.2019), nonché agli ordini di servizio in data ### e 29.07.2019, con cui alla ### è stato ordinato di prestare servizio, "al fine di garantire la continuità assistenziale", in periodi destinati alla fruizione di ferie e riposi compensativi, a causa della "grave criticità" derivante dalla "carenza di personale medico della UOC di Pediatria".

La responsabilità della mancata fruizione delle ferie è quindi direttamente ascrivibile al datore di lavoro, il quale ha negato il godimento alle ferie residue all'appellata, senza neanche indicare un diverso periodo durante il quale la Dr.ssa ### avrebbe potuto fruire delle ferie residue.

Sul punto, il T.A.R. Reggio Calabria, sez. I, con sentenza n. 683 del 2 settembre 2011, pronunciandosi proprio per la ### pubblica, ha confermato che il divieto di monetizzazione delle ferie non godute non può considerarsi assoluto, nel senso di proibire radicalmente il pagamento del compenso sostitutivo.

Pertanto, a fronte di evidenti impossibilità al godimento delle ferie non attribuibili in alcun modo alla volontà del lavoratore (come nella fattispecie), la mancata corresponsione del compenso sostitutivo configura “un comportamento censurabile, non essendo logico far derivare da una violazione dell' art. 36 della Costituzione imputabile alla p.a. il venir meno del diritto all'equivalente pecuniario di una prestazione comunque effettuata”.

Ad ogni buon conto, ai fini della monetizzazione delle ferie alla data della cessazione del rapporto è necessario e sufficiente, da un lato, che il Dirigente abbia fatto la relativa richiesta in tempi compatibili con la loro fruizione, e, dall'altro, che tale richiesta sia stata respinta dall'amministrazione per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente. Entrambi i suddetti presupposti sono presenti nella fattispecie in esame. In quest'ordine di concetti, deve ritenersi che nel caso in esame, poiché la mancata fruizione delle ferie deve essere imputata all'organizzazione aziendale, e non a volontà dell'appellata, giustamente il primo giudice ha respinto l'opposizione proposta dall'appellante A.S.T. di ### che deve ritenersi tenuta al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie non godute, nella misura (risultante dal cartellino del mese di giugno 2022) di n.30 giorni (n.12 giorni anno precedente, n.16 giorni anno corrente e n.2 festività sopresse).

3.- Con il secondo ed il terzo motivo di gravame, che per la loro evidente connessione possono essere trattati congiuntamente, l'appellante censura la sentenza impugnata denunciando l'erroneità della quantificazione contenuta nel ricorso monitorio e recepita nel decreto ingiuntivo, in cui non si era tenuto conto delle festività sopresse (che avrebbero dovuto esser fruite nel corso dell'anno solare) e delle assenze maturate e non giustificate per permessi goduti e non autorizzati (7 giorni non giustificabili, per la cui copertura devono intendersi utilizzati quali giorni di ferie). Anche tali motivi non sono fondati.

Per quanto concerne le festività sopresse, come già evidenziato, il residuo di due giorni emerge dal cartellino del mese di giugno 2022. Trattasi di documento di provenienza datoriale, il cui contenuto non è stato oggetto di contestazione alcuna, né di disconoscimento, e quindi di documento che fa piena prova nei confronti dell'azienda.

Del tutto irrilevante è la circostanza che le festività sopresse vanno fruite entro il 31 dicembre, atteso che alla data del 30 giugno 2022 erano già maturati due giorni di festività sopresse (### 26 maggio e ### 16 giugno), la cui fruizione poteva avvenire entro il ###. Il tutto pienamente in linea con quanto riportato sul cartellino del mese di giugno 2022, che assevera la sussistenza di due giorni di festività sopresse non godute.

Nessun dubbio sussiste in ordine alla monetizzazione dei riposti non fruiti per festività sopresse, come la Suprema Corte ha avuto modo di chiarire (Cass.Civ., sez. lav., 04/04/2024, n.8926: “###, nella contrattazione collettiva per i dipendenti degli enti pubblici non economici, di una specifica disciplina per la mancata fruizione delle giornate di riposo per festività sopresse, previste dall'art. 1 della l. n. 937 del 1977, non può ritenersi ostativa alla loro monetizzazione alla cessazione del rapporto ove ricorrano gli stessi presupposti che consentono la monetizzazione delle ferie, in ragione delle chiare disposizioni dettate dall'art. 2 di detta legge per le quattro giornate di riposo ivi previste e della loro sostanziale assimilabilità alle ferie”; v. anche Cass.Civ., sez. lav., 13/04/2015, n.7400).

Per quanto concerne le assenze non giustificate, l'appellata ha documentalmente dimostrato: a) la avvenuta autorizzazione a fruire di un giorno di permesso in data ### per attività di aggiornamento professionale, avvalendosi della riserva oraria di cui all'art.24 quarto comma C.C.N.L. (non avendo l'azienda provato che i suddetti permessi erano stati già fruiti precedentemente); b) la intervenuta regolarizzazione dell'omessa timbratura degli orari di entrata ed uscita in data ###, che essa stessa ha sottoscritto in qualità di ### f.f. dell'U.O.; c) l'autorizzazione a fruire di un giorno di ferie in data

###, che essa stessa ha sottoscritto in qualità di ### f.f. dell'U.O.; d) di aver fruito di un giorno di riposo compensativo in data ###, per aver prestato servizio il giorno precedente ### dalle ore 12,30 alle ore 0,30 (v. cartellino presenze maggio 2022); e) di aver partecipato ad un tirocinio formativo dal 06.06.2022 al 10.06.2022 e ad un ### dal 13.06.2022 al 14.06.2022 (v. attestati), fruendo della riserva oraria di cui all'art.24 quarto comma C.C.N.L..

Ad ogni buon conto, si ripete, , il residuo di ferie e festività soppresse emerge per tabulas dal cartellino del mese di giugno 2022. Trattasi di documento di provenienza datoriale, il cui contenuto non è stato oggetto di contestazione alcuna, e quindi di documento che fa piena prova nei confronti dell'azienda.

Entrambi i motivi in disamina vanno dunque disattesi.

4.- Non ha infine fondamento l'ultimo motivo di gravame, atteso che, alla luce della disciplina di cui agli artt.91 e 92 c.p.c., il principio di soccombenza nella attribuzione del carico delle spese processuali costituisce un principio di carattere generale, cui fa eccezione la sola possibilità per il giudice di compensare (parzialmente o per intero) le spese, ex art.92 comma 2 c.p.c. (come sostituito dall'art. 13 d.l. 12 settembre 2014, n. 132, e modificato, in sede di conversione, dalla l. 10 novembre 2014, n. 162), in caso di soccombenza reciproca ovvero nel caso di novità della questione trattata o mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti (ovvero "sussistano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni" - v. Corte Cost. n.77/2018). Non sussistendo gravi ed eccezionali ragioni per la compensazione delle spese, deve pertanto ritenersi che la condanna al pagamento di queste ultime, a norma dell'art. 91 c.p.c., trova il suo fondamento nell'esigenza di evitare una diminuzione patrimoniale alla parte che ha dovuto svolgere un'attività processuale per far valere le proprie ragioni (Cass. civ., sez. I, 25.09.1997 n.9419) e che, di conseguenza, la compensazione delle spese di lite pregiudicherebbe ingiustamente la parte vittoriosa. Deve dunque ritenersi legittima e giustificata la integrale applicazione, da parte del primo giudice, del principio di soccombenza di cui all'art.91 c.p.c..

Va altresì confermata la condanna per responsabilità aggravata ex art.96 c.p.c., non avendo la parte opponente adoperato la normale diligenza per acquisire la coscienza dell'infondatezza della propria posizione, agendo senza aver compiuto alcun serio sforzo interpretativo, deduttivo ed argomentativo per avvedersi della totale carenza di fondamento dell'opposizione, tenuto conto della giurisprudenza consolidata formatasi in subiecta materia.

5.- Alla luce delle considerazioni che precedono, stante la fondatezza delle pretese di parte appellata, il gravame va dunque respinto, con conferma dell'impugnata sentenza, senza necessità di alcuna integrazione istruttoria.

Le spese del grado seguono la regola generale della soccombenza e si liquidano come da dispositivo, con attribuzione di responsabilità aggravata ex art.96 terzo comma c.p.c..

Si applica l'art. 1 comma 17 della legge 228\2012, che ha modificato l'art.13 del d.p.r. n.115\2002, mediante l'inserimento del comma 1 quater, a mente del quale, se l'impugnazione principale o incidentale è respinta integralmente, o è dichiarata inammissibile o improcedibile, la parte che l'ha proposta è tenuta a versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione a norma del comma 1 bis.

P.Q.M.

La Corte di Appello di Ancona, ### e ### definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza n°88/2025 emessa dal Tribunale di ### in funzione di giudice del lavoro, in data ###, contrariis reiectis, così decide: - rigetta l'appello; - condanna la A.S.T. di ### a rifondere alla parte appellata le spese del grado, che liquida in complessivi €2.000,00, oltre spese generali nella misura del 15% del compenso totale per la prestazione (art.2 D.M.10.03.2014), I.V.A. e C.A.P.; -

condanna la A.S.T. di ### a versare alla controparte l'importo di €.1.000,00 a titolo di responsabilità aggravata per lite temeraria ex art.96 terzo comma c.p.c., nonché a corrispondere alla ### delle ### l'importo di €.500,00 ai sensi dell'art.96 quarto comma c.p.c.; - dichiara la ricorrenza dei presupposti oggettivi per il versamento, da parte dell'appellante, del doppio del contributo unificato ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, D.P.R. 115/2002, inserito dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012 n. 228, fatti salvi eventuali motivi di esenzione.
Così deciso nella camera di consiglio tenutasi in data 22 Gennaio 2026.