



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. Federico GRILLO PASQUARELLI PRESIDENTE

Dott. Maurizio ALZETTA CONSIGLIERE

Dott.ssa Silvia CASARINO CONSIGLIERE Rel.

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n. **401/2021** R.G.L. promossa da:
PAM PANORAMA S.P.A., p. iva 02036440275, con sede legale in Venezia, San Marco 5278, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, ing. Gianpietro Corbari, rappresentata e difesa come da procura allegata e depositata telematicamente unitamente al ricorso in appello dagli avv.ti Mario Scopinich e Alberto Checchetto del Foro di Venezia e Alberto Borrione del Foro di Torino, con domicilio eletto presso quest'ultimo in Torino, via Meucci n. 2

APPELLANTE

CONTRO

_____, residente in
Torino, _____, elettivamente domiciliato in Torino, via
Marco Polo n. 22, presso lo studio dell'avv. Francesca Busso,



che lo rappresenta e difende per delega in calce alla memoria di costituzione in appello

APPELLATO

Oggetto: altre ipotesi – ferie.

CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso depositato in data 22.7.2021

Per l'appellato: come da memoria difensiva depositata in data 16.9.2021

FATTI DI CAUSA

ha chiamato in giudizio davanti al Tribunale di Torino Pam Panorama s.p.a., di cui è dipendente dal 1°.6.1990, esponendo: di avere lavorato sino a settembre 2019 presso il punto vendita di San Mauro Torinese; di essere stato mandato in missione presso il punto vendita di Torino, Corso Cosenza 46 dal 1° ottobre al 30 novembre 2019, missione poi prorogata sino al 15.1.2020; di essere stato assente per malattia dal 7 al 15 gennaio 2020; che, recatosi il 16.1.2020 al punto vendita di San Mauro Torinese per riprendere servizio, gli è stata consegnata lettera del 15.1.2020 con cui la convenuta gli ha comunicato che nelle giornate del 16, 17 e 18 gennaio avrebbe fruito di ferie/permessi e avrebbe ripreso servizio il 20.1.2020.

Il ricorrente, deducendo l'illegittimità della sua collocazione in ferie/permessi in quanto imposta in via unilaterale e senza preavviso, ha chiesto la condanna della convenuta a ripristinare detti tre giorni di ferie/permessi o, in via subordinata, a risarcirgli il danno.



La convenuta costituendosi in giudizio ha chiesto il rigetto della domanda avversaria.

Il Tribunale, con sentenza n. 1035/21, pubblicata il 22.6.2021, in accoglimento della domanda proposta in via principale, ha condannato la convenuta a ripristinare al ricorrente tre giorni di ferie, pari a 19,50 ore, ed a rimborsargli le spese di lite.

Propone appello Pam Panorama s.p.a.; resiste l'appellato.

All'udienza del 9.12.2021, all'esito della discussione, la causa è stata decisa come da separato dispositivo.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Il Tribunale ha accolto la domanda svolta in via principale, di condanna a ripristinare i tre giorni di ferie e permessi, con le seguenti argomentazioni:

- la disciplina relativa alle ferie, risultante dagli artt. 2109 commi 2 e 3 c.c. e 10 d. lgs. 66/03, e dall'art. 160 CCNL applicato al rapporto di lavoro, è finalizzata al raggiungimento di un equo contemperamento delle esigenze imprenditoriali e produttive con quelle, personali e familiari, del singolo lavoratore;
- in particolare, la contrattazione collettiva applicabile garantisce tale contemperamento delimitando un periodo dell'anno, da maggio ad ottobre, in cui è in facoltà del datore di lavoro stabilire, anche unilateralmente, il periodo delle ferie, mentre nella restante parte dell'anno la determinazione delle ferie deve avvenire in accordo tra le parti e mediante programmazione;
- nel caso in esame la decisione datore di lavoro di fissare le ferie del ricorrente nelle giornate del 16, 17 e 18 gennaio 2020 è in



contrasto con i parametri della contrattazione collettiva, in quanto non concordata tra le parti né programmata, ed anzi comunicata al lavoratore addirittura lo stesso giorno in cui iniziava il periodo di ferie, in contrasto con i principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, poiché, in contrasto con la funzione delle ferie, ha impedito l'organizzazione del tempo libero e quindi la possibilità di ritemperare le energie e di svolgere attività extralavorative;

-inoltre, parte convenuta non ha allegato specifiche esigenze produttive o organizzative, quali un elevato numero di giorni di ferie del ricorrente maturate e non godute.

L'appellante contesta la sentenza per i seguenti motivi:

1) in quanto la collocazione in ferie non è avvenuta in violazione delle previsioni della legge e del CCNL poiché spetta al datore di lavoro realizzare l'equo temperamento delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore e quindi l'esatta determinazione del periodo feriale. In particolare, la disciplina collettiva assicura la fruizione delle ferie, mediante programmazione, relative all'anno in corso, mentre le ferie dell'anno precedente, maturate e non godute (per scelta del lavoratore) non possono essere lasciate accumulare (a pena anche di sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro);

2) poiché, diversamente da quanto ritenuto dal Tribunale, esistevano esigenze organizzative del punto vendita di San Mauro Torinese (comunicate alle oo.ss.), puntualmente allegate dall'appellante, che ha dedotto che l'appellato e altri due



dipendenti dovevano essere reinseriti in detto punto vendita al termine della missione, mentre l'organizzazione dei turni è sempre stata predisposta con due settimane di anticipo, e quindi alla data del 15.1.2020 (di fine della missione) l'orario lavorativo dei dipendenti in forze era già stato definito sino al 18.1.2020.

Dal piano ferie degli anni precedenti residuavano all'appellato 16 ore di permessi e 10,86 ore di ferie, sicché la società, avendogli fatto fruire 12,50 ore di permessi retribuiti e 6,75 di ferie, non ha intaccato il monte ferie e permessi dell'anno corrente 2020 (ossia il monte ore ferie integrale pari a 173,00 ore e il monte ore di permessi retribuiti pari a 128,00), oltre alle ulteriori ore di ferie maturate e non godute residue;

3) per avere erroneamente ritenuto violati i principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto: al contrario, la società si è comportata correttamente, avendo comunicato, il 15.1.2020, al sindacalista Luca Sanna (vista l'assenza per malattia dell'appellato) la fine della missione presso il punto vendita di Torino-Corso Cosenza e l'assegnazione di ferie e permessi non goduti ed arretrati. Né è stata vanificata la funzione primaria delle ferie, in quanto i tre giorni di ferie, in continuità con il periodo di malattia, hanno garantito un pieno e maggiore recupero psico-fisico del lavoratore, considerato anche che per quell'anno il periodo di ferie previsto contrattualmente era rimasto integro.

L'appello è infondato.



E' corretta l'osservazione dell'appellante secondo cui la determinazione del periodo feriale dei dipendenti spetta al datore di lavoro, quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa, mentre il lavoratore ha facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale (v. Cass. 7951/01): ai sensi dell'art. 2109 comma 2 c.c. il lavoratore ha infatti diritto alle ferie annuali *"nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro"*.

E' altresì vero che la normativa prevede che le ferie vadano fruite tendenzialmente nell'anno di maturazione (v. art. 10, 1° comma, d. lgs. 66/2003, secondo cui il periodo di ferie annuale di quattro settimane va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione) e che il periodo minimo di quattro settimane non possa essere "monetizzato" mediante sostituzione con un'indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro (v. art. 10, 2° comma, d. lgs. 66/03).

La legge, nell'attribuire al datore di lavoro la determinazione del periodo feriale, prevede però che ciò avvenga contemperando le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore (v. art. 2109 comma 2 c.c.) e previo preavviso (ai sensi dell'art. 2109 comma 3 c.c., *"L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie"*), ed anche ai sensi della contrattazione collettiva la



determinazione dei turni feriali al di fuori del periodo maggio-ottobre deve avvenire *“in accordo tra le parti e mediante programmazione”* (v. art. 160 CCNL).

Quanto ai permessi retribuiti, secondo la contrattazione collettiva essi vengono fruiti, in sostituzione delle quattro festività soppresse, in gruppi di quattro o otto ore, *“in periodo di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell’attività produttiva”*. Essi, se non fruiti entro l’anno di maturazione, decadono e vengono monetizzati oppure possono essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell’anno successivo (v. art. 158 CCNL).

La giurisprudenza di legittimità evidenzia la diversità di funzione dei permessi retribuiti, previsti dalla contrattazione collettiva in sostituzione delle festività abolite dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977 n. 54, rispetto alle ferie, poiché mentre queste ultime hanno la finalità di assicurare annualmente al lavoratore un congruo periodo di riposo, i permessi retribuiti sono invece volti a garantire al lavoratore la retribuzione in un'ipotesi di legittima assenza dal lavoro (v. Cass. 4498/1987, Cass. 8327/92).

Per entrambi gli istituti, tuttavia, dalla disciplina, normativa e contrattuale, si ricava il principio secondo cui la loro fruizione, eventualmente anche unilateralmente imposta dal datore di lavoro (in particolare quando si tratti di giorni di ferie o permessi maturati nell’anno precedente rispetto a quello corrente), dev’essere comunque previamente comunicata al lavoratore.



Ciò, del resto, in conformità con i generali principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto ex artt. 1175 e 1375 c.c..

Nel caso di specie, il preavviso non è stato rispettato, poiché la comunicazione al lavoratore della sua collocazione in ferie e permessi è avvenuta il 16.1.2020, il giorno stesso in cui egli si è recato presso il punto vendita di San Mauro per riprendervi servizio dopo il periodo di trasferta, di cui gli ultimi giorni in malattia.

E' evidente che la comunicazione al lavoratore della sua collocazione in ferie/permessi il giorno stesso (il 16.1.2020) in cui iniziava il periodo di ferie/permessi ha reso impossibile la pianificazione di attività extralavorative, in tal modo frustrando la finalità delle ferie, ossia di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, che presuppone la previa conoscenza del periodo in cui poter programmare attività extralavorative.

Essa ha inoltre integrato un esercizio scorretto del potere organizzativo, essendo in detta comunicazione indicata genericamente la collocazione in ferie/permessi nei giorni 16, 17 e 18 gennaio 2020, senza specificazione di quali fossero i giorni, o le ore, di ferie e quali i giorni, o le ore, di permessi, informazione ricavabile soltanto dal confronto tra i dati riportati nelle buste paga dei mesi di dicembre 2019 e di gennaio 2020.

Rispetto a queste conclusioni non rileva la comunicazione sulla collocazione in ferie a mezzo email del 15.1.2020 al sindacalista Luca Sanna, sia perché lo stato di malattia del lavoratore non



precludeva alla società di effettuare le comunicazioni direttamente a quest'ultimo (i cui recapiti le erano noti considerato il rapporto di lavoro in essere), sia perché anch'essa comunque avvenuta (alle ore 17,36 del giorno precedente alla collocazione in ferie/permessi) senza congruo preavviso.

La non conformità di tale esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro al dovere di esecuzione del contratto secondo buona fede è tanto più evidente alla luce dell'affermazione della stessa appellante, secondo cui la turnazione del punto vendita di San Mauro viene predisposta con due settimane di anticipo, sicché

il datore di lavoro, preparati i turni del supermercato, ben avrebbe potuto comunicare al lavoratore con sufficiente preavviso la turnazione da osservare al rientro dalla trasferta nonché il periodo di ferie/permessi a lui assegnato.

L'appello dev'essere pertanto respinto.

Le spese del presente grado seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo in conformità ai parametri vigenti tenuto conto del valore della causa e dell'attività difensiva svolta, con distrazione in favore del difensore antistatario.

Visto il disposto dell'articolo 13 comma 1-quater del DPR n. 115/2002 deve essere dichiarato che sussistono le condizioni per il pagamento a carico dell'appellante di un ulteriore importo pari al contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

P . Q . M .

Visto l'art. 437 c.p.c.,



respinge l'appello;
condanna l'appellante a rimborsare all'appellato le spese del presente grado, liquidate in euro 2.000,00 oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa, con distrazione a favore del difensore;
dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza del 9.12.2021

IL CONSIGLIERE Est.

IL PRESIDENTE

Dott.ssa Silvia CASARINO

Dott. Federico GRILLO PASQUARELLI

