

SENTENZA LAVORO N. /

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Tribunale Ordinario di Milano, Sezione Lavoro, dr. Antonio Lombardi ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. **5521/2019** R.G., avente ad oggetto: diritto alla ferie, modalità di godimento e ripristino monte ferie illegittimamente imposte;

TRA

V.C.S., elett. dom. in Milano, via Mario Pagano n. 54, presso lo studio dell'avv. Patrizia Giustino, dalla medesima rappresentato e difeso giusta procura a margine del ricorso ex art. 414 c.p.c.;

- RICORRENTE -

E

ENI GAS E LUCE S.P.A. in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom. in Milano via della Moscova n. 3, presso lo studio dell'avv. Armando Tursi, dal medesimo rappresentata e difesa giusta procura in calce alla memoria di costituzione e risposta;

-RESISTENTE-

CONCLUSIONI

Come da udienza di discussione del 27/11/2019

MOTIVI DELLA DECISIONE





Con ricorso ex art. 414 c.p.c. il ricorrente V.C.S. agiva in giudizio premettendo di essere dipendente del gruppo ENI sin dal 3/11/1986, con conservazione, negli anni, di anzianità, ferie e permessi maturati e non goduti, ai sensi dell'art. 31 CCNL di settore, di aver inoltrato nel corso degli anni richiesta di ferie attraverso un sistema informativo, denominato PAS, che assegnava a ciascun dipendente un obiettivo di ferie da programmare, avente valore di indicazione priva di efficacia cogente, di aver percepito nell'anno 2006 una somma corrispondente alla monetizzazione di 21,50 giorni di ferie residue non godute anteriori al 2003, di aver ricevuto nel 2018 un obiettivo di ferie da pianificare pari a 56 giorni, di avere goduto di 28 giorni di ferie estive, e di essere stato collocato in ferie forzose dal 21/11/2018 al 31/12/2018, con disattivazione del badge ed impedimento dell'accesso ai locali aziendali. Tanto premesso in fatto, delineava la normativa applicabile in materia di ferie, con particolare riferimento al disposto di cui all'art. 10 d.lgs. 66/2003, evidenziando l'illegittimità dell'art. 31 del CCNL di settore, nella parte in cui limitava la fruizione delle ferie al 31 marzo dell'anno successivo, con conseguente diritto del ricorrente di fruire di giorni di ferie nell'anno di rispettiva maturazione e del residuo di 16 giorni entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di effettiva maturazione. Quanto alle ferie maturate dopo l'entrata in vigore del decreto 213/2004, rivendicava il diritto alla monetizzazione delle ferie arretrate e non godute alla data del 29/04/2003 ed ai 6 giorni di ferie aggiuntive maturati per ciascun anno, assumeva l'illegittimità del provvedimento di collocamento forzato in data 20/11/2018, con riduzione di fatto del monte ferie arretrate di 26 giorni.

Chiedeva, alla luce di quanto complessivamente dedotto, accertarsi la facoltà del lavoratore di fruire di 16 giorni residui di ferie maturati nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, stante la parziale nullità della clausola di cui all'art. 31 CCNL vigente, ai sensi dell'art. 1418 1° co. e 1419 2° co. c.c., accertarsi e dichiararsi il diritto del ricorrente alla monetizzazione delle ferie residue arretrate maturate e non godute alla data del 29/04/2003 e delle 6 giornate l'anno aggiuntive allo stesso contrattualmente riconosciute, accertare e dichiarare l'illegittimità dell'arbitraria





determinazione datoriale con la quale si imponeva allo S la fruizione del periodo feriale dal 21/11/2018 al 31/12/2018 condannando, per l'effetto, la società convenuta al risarcimento del danno in forma specifica, con attribuzione al lavoratore di ulteriori 26 giorni di ferie, corrispondenti ai giorni di assenza imposti e non goduti liberamente, con vittoria di spese di lite.

Il ricorso proposto da V C S nei confronti di ENI Gas e Luce s.p.a. appare infondato e, pertanto, non meritevole di accoglimento, per le ragioni di seguito evidenziate ed esposte.

Assume, preliminarmente, il ricorrente, la nullità in parte qua dell'art. 31 CCNL Energia e Petrolio, laddove indica il 31/3 dell'anno successivo alla maturazione il termine ultimo per la fruizione di ferie ulteriori rispetto alle due settimane "obbligatorie", di cui la legge richiede inderogabilmente il godimento nell'anno di maturazione, per contrarietà alla disposizione di legge cogente ed inderogabile (art. 10 d.lgs. 66/2003) che individua quale termine per il godimento delle ferie residue maturate in ciascun anno di riferimento, scomutate le due settimane da godere nell'anno di maturazione, i 18 mesi successivi. Assume parte ricorrente, a supporto della tesi della nullità, che la salvezza delle diverse previsioni della contrattazione collettiva, previsto dallo stesso art. 10 d.lgs. 66/2003, sarebbe unicamente compatibile con un più ampio termine di fruizione rispetto ai 18 mesi previsti dalla norma di rango primario, trattandosi di disposizione introdotta nell'esclusivo interesse dei lavoratori.

Fondata appare, sul punto, l'eccezione di inammissibilità della domanda per carenza di interesse ad agire, svolta dalla difesa di parte resistente. La legittimazione generale all'azione di nullità non esime, difatti, l'attore, dal dimostrare la sussistenza di un interesse ai sensi dell'art. 100 c.p.c., non potendo tale azione essere esercitata per un fine collettivo di attuazione della legge (Cass. civ., n. 2447/2014). Tale interesse, attuale e concreto deve, in particolare, essere funzionale ad ottenere un risultato utile, giuridicamente rilevante, e non conseguibile se non attraverso la





pronuncia del giudice, mediante la rimozione di uno stato di incertezza oggettiva sull'esistenza del rapporto giuridico dedotto in causa (Cass. civ., n. 16162/2015).

È, evidente come, non lamentando lo S la lesione del proprio diritto alla fruizione delle ferie residue entro il termine di 18 mesi successivi alla data di maturazione, né l'applicazione, in concreto, della facoltà di riduzione del termine (o, più correttamente, di differimento del godimento delle ferie da fruirsi nell'anno di maturazione) che l'art. 31 CCNL riconnette alla ricorrenza di esigenze aziendali, non può rilevarsi, nel caso di specie, alcun interesse, concreto ed attuale, alla declaratoria di nullità parziale della richiamata disposizione del contratto collettivo.

Ferma restando la valenza assorbente di tali considerazioni, deve *ad abundantiam* rilevarsi come la domanda di accertamento appaia a questo giudice altresì infondata nel merito. L'assunto di partenza, secondo cui la disposizione di legge prevedente la possibilità di godere delle ferie residue maturate e non godute per ciascun anno di riferimento nei 18 mesi successivi alla maturazione sia introdotta nell'esclusivo interesse del lavoratore, con conseguente inderogabilità *in peius* ad opera di disposizione contrattualcollettiva appare, difatti, non condivisibile. La collocazione temporale delle ferie ulteriori rispetto al periodo di fruizione obbligatoria, strettamente funzionale al ripristino delle energie del lavoratore, non può prescindere dal disposto dell'art. 2109 c.c., secondo cui il tempo delle ferie è stabilito dall'imprenditore "*tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro*". L'esigenza dell'equo temperamento di interessi nella determinazione del tempo di collocamento delle ferie residue induce a ritenere, pertanto, pienamente legittima la previsione di un contratto collettivo, quale quella contenuta nell'art. 31 CCNL cit., che individua un termine per la fruizione inferiore ai 18 mesi di cui all'art. 10 d.lgs. cit. che, dunque, non può considerarsi introdotta nell'esclusivo interesse del lavoratore ma nel concorrente interesse delle parti del rapporto di lavoro.

Quanto alla richiesta di accertamento del diritto alla monetizzazione delle ferie residue maturate e non godute alla data del 29/04/2003, e delle giornate (6 l'anno) aggiuntive,





contrattualmente riconosciute allo S la stessa appare parimenti destituita di giuridico fondamento, stante il contrario disposto dell'art. 10 2° co. d.lgs 66/2003 cit., che sancendo il divieto di sostituzione delle ferie non godute con la relativa indennità, fatto salvo il solo caso di risoluzione del rapporto di lavoro, deve ritenersi applicabile anche alle ferie maturate e non godute dal lavoratore anteriormente all'entrata in vigore della suddetta disposizione di legge che, per altro, nel caso di specie, non vengono neanche quantificate dalla difesa di parte ricorrente.

Il divieto di monetizzazione delle ferie espresso dall'art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 66 del 2003 e già sancito dall'art. 7, comma 2, della Dir. 93/104/CE, è, difatti, finalizzato a garantirne il godimento effettivo, finalità che andrebbe vanificata qualora se ne consentisse la sostituzione con un'indennità, la cui erogazione non può essere ritenuta equivalente rispetto alla necessaria tutela della sicurezza e della salute.

Da ciò discende che l'eccezione al principio - prevista nella seconda parte delle predette disposizioni, concernente l'inapplicabilità del predetto divieto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro - opera nei soli limiti delle ferie non godute relative al periodo ancora pendente al momento della risoluzione in questione, e non consente la monetizzazione di quelle riferibili agli anni antecedenti (v. Cass. civ., n. 23697/2017), senza possibilità di distinguere tra ferie maturate anteriormente e successivamente all'entrata in vigore della suddetta disposizione di legge.

Per altro, la pretesa così come azionata appare frutto di un ribaltamento di prospettiva rispetto ai principi che informano l'istituto delle ferie, ed alla declinazione degli stessi, anche anteriormente all'espressa introduzione del divieto di monetizzazione in corso di rapporto di lavoro. La monetizzazione delle ferie non ha, difatti, mai costituito espressione di un diritto incondizionato del lavoratore, stante la finalità di ripristino della integrità psicofisica dell'istituto, rappresentando viceversa espressione di responsabilità aquiliana, ex art. 2058 c.c., subordinata alla concreta dimostrazione giudiziale dei presupposti di applicazione della stessa (Cass. civ., n. 2569/2001). In concreto, dunque, il lavoratore che pretendeva l'indennizzazione delle ferie maturate e non godute





in corso di rapporto, anteriormente alla introduzione del divieto ex d.lgs. 66/2003, poteva conseguire il proprio diritto laddove avesse dimostrato che il mancato godimento delle ferie maturate non fosse, come nel caso dello S, conseguenza di una specifica scelta del lavoratore, bensì frutto di una determinazione organizzativa datoriale che gli avesse precluso la fruizione dei periodi di riposo maturati.

Infondata appare, infine, la domanda di accertamento della presunta illegittimità della determinazione datoriale con la quale è stato imposto al ricorrente la fruizione del periodo feriale dal 21/11/2018 al 31/12/2018, con richiesta di condanna della convenuta al risarcimento del danno in forma specifica, con attribuzione al lavoratore, per l'anno 2019, di ulteriori 26 giorni di ferie.

I fatti possono essere così brevemente riassunti: è prassi invalsa nell'organizzazione datoriale richiedere ai dipendenti la programmazione delle ferie annuali attraverso un sistema informatizzato con il quale la società provvede ad assegnare ai dipendenti un obiettivo quantitativo di ferie da programmare, ricomprendente le ferie maturate nell'anno di riferimento e, eventualmente, una quota delle ferie oggetto di trascinamento. Nell'anno 2018 la società ha attribuito allo S un obiettivo da pianificare di 56 giorni di ferie (doc. 6 fascicolo parte ricorrente). Nonostante le rimostranze fatte dallo S ai propri responsabili, lo stesso provvedeva all'inserimento della programmazione dell'intero monte ferie previsto nell'obiettivo, suddividendo i giorni in due periodi, e precisamente 28 giorni nel corso dell'estate e la residua quota alla fine dell'anno solare. In ottemperanza all'indicazione fornita dallo S, a fronte della contraria volontà dello stesso, la società collocava il lavoratore in ferie forzose dal 21/11/2018 al 31/12/2018, disattivando il badge personale ed impedendogli l'accesso ai locali aziendali.

Il fondamento normativo della valutazione di legittimità del comportamento datoriale serbato nel caso di specie non può che essere, ancora una volta, l'art. 2109 c.c. che prevede, accanto all'inalienabile diritto del prestatore di lavoro ad un periodo annuale di ferie retribuito, la facoltà dell'imprenditore di collocarle nel tempo, operando un equo contemperamento dell'esigenza





dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, previa comunicazione al lavoratore con congruo preavviso del periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Da tale disposizione normativa la giurisprudenza di merito ha ricavato i principi secondo cui l'imposizione di ferie al lavoratore risulta legittima a condizione che corrisponda ad un interesse datoriale, che avvenga per periodi continuativi e non frazionati, previa comunicazione del periodo di godimento con congruo preavviso (Trib. Pordenone, sez. lav., n. 121/2016).

Tutti i requisiti appaiono, nel caso di specie, pienamente rispettati.

Legittima appare a questo giudice l'esigenza della società di fissare un obiettivo di smaltimento di ferie che contempra anche lo smaltimento di una significativa quota di ferie arretrate non godute, informata da concorrenti esigenze di ordine organizzativo e finanziario, funzionali da un lato a garantire l'integrale ripristino delle energie lavorative, e dall'altro ad evitare il trascinarsi, da parte dei lavoratori, di un numero esorbitante di ferie soggette a monetizzazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Rispettato appare altresì il requisito della natura continuativa del periodo di ferie imposte, né può discettarsi, nel caso di specie, di congruità del preavviso, essendo il periodo di ferie, da ultimo forzatamente imposto allo S, nella piena conoscenza dello stesso da mesi, risultando frutto dell'indicazione dallo stesso fornita in sede di richiesta di programmazione dello smaltimento delle ferie nell'anno 2018.

Né, del resto, il comportamento della società appare censurabile sotto i profili della buona fede e correttezza contrattuale.

Il datore di lavoro ha, difatti, nel tempo, attuate condotte atte a consentire la fruizione anche delle ferie cd trascinate, assegnando un obiettivo annuo di godimento comprensivo di una quota di ferie residue, rimettendo al lavoratore la programmazione delle ferie in coerenza col predetto obiettivo ed autorizzando senza mai procedere a modifiche la predetta programmazione. Lo S, dal canto suo, a fronte di una programmazione annua tendenzialmente in linea con





l'obiettivo assegnato, ha perseverato nel non rispettare in concreto tale obiettivo, godendo di un quantitativo di ferie inferiore e continuando ad accumulare ferie residue, così inducendo il datore di lavoro ad assegnare, negli anni 2018 e 2019, obiettivi di smaltimento di ferie residue decisamente elevati e, a fronte del rifiuto di ottemperanza dello S, ad imporre allo stesso il godimento delle ferie, sia pure con le modalità inurbane rappresentate dal lavoratore nell'atto introduttivo del presente giudizio.

Non potendo, pertanto, ravvisarsi profili di illegittimità della condotta datoriale nel caso del provvedimento comunicato in data 20/11/2018, il ricorso proposto dallo S deve essere respinto anche sotto tale profilo.

Sussistono giusti motivi, in relazione alla particolarità, novità e complessità della questione ed alle condizioni delle parti, per disporre l'integrale compensazione delle spese di lite, sussistendo i presupposti di cui all'art. 92 c.p.c..

P. Q. M.

Il Giudice del lavoro dr. Antonio Lombardi, definitivamente pronunciando sulle domande proposte, ogni diversa domanda ed istanza disattesa e respinta, così provvede:

- Rigetta il ricorso proposto da V C S in quanto giuridicamente infondato;
- Dispone l'integrale compensazione delle spese di lite.
- Riserva la pubblicazione della sentenza nel termine di giorni 60.

Milano, 27/11/2019

Il Giudice

Dr. Antonio Lombardi

