

Tribunale Perugia Sezione Lavoro

Sentenza 2 aprile 2025 n. 169

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI PERUGIA
Sezione Lavoro

Il Tribunale, in persona del Giudice del Lavoro dott.ssa Antonella Colaiacovo, nella causa civile iscritta al n. 858/2023 Ruolo G. Lav. Prev. Ass., promossa da

████████████████████

-ricorrente-

contro

████████████████

-resistente-

ha emesso e pubblicato, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., la seguente

SENTENZA

1. Fatto e svolgimento del processo

Con ricorso depositato in data 2 agosto 2023, (...) si è rivolto all'intestato Tribunale affinché, previa declaratoria della nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimatogli dalla (...) la convenuta venisse condannata:

- In via principale, a disporne reintegrazione nel posto di lavoro e a corrispondergli, ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970, importo pari alla retribuzione globale di fatto maturata e maturanda dalla data del licenziamento alla effettiva reintegrazione, da calcolarsi sulla base dell'importo mensile di Euro 2.234,02 lordi, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

- in via subordinata, a corrispondergli, a titolo di indennità risarcitoria ex art. 18, comma 5, L. 300/1970, importo pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, da calcolarsi sulla base dell'importo mensile di Euro 2.375,86 lordi nonché Euro 515,54 lordi, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;

- in via ulteriormente subordinata, al pagamento, a titolo di indennità risarcitoria ex art. 18, comma 6, L. 300/1970, di importo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché Euro 515,54 lordi a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

Il ricorrente, dipendente della (...) (azienda avente 288 dipendenti), con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e qualifica di operaio inquadrato nel livello C3 del CCNL Autotrasporto Merci e Logistica, assunto in data 28 novembre 2011, impiegato presso l'unità operativa di Piacenza, a sostegno della propria azione, ha allegato di:

- aver svolto mansioni di autista, conducendo autotreni e autoarticolati per il trasporto di container, ed occupandosi delle operazioni di carico/scarico e di tutte le attività connesse al trasporto, solitamente partendo da Piacenza e andando nelle varie località in Italia, di volta in volta indicategli, quando si recava in ufficio, per ricevere la lettera di vettura, e prendeva possesso del mezzo assegnatogli, dirigendosi poi al deposito della committente per agganciare il rimorchio pieno, predisposto il quale, tornava al piazzale della società ad effettuare la pesatura del mezzo, prima di partire, per consegnare la merce e la lettera di vettura una volta giunto a destinazione, località dalla quale poi ripartiva verso Piacenza;

- aver avuto come responsabile, il collega (...) e come soggetti che indicavano orari e destinazione le colleghe (...), (...) e tale (...)", e di aver lavorato sempre almeno 10-11 ore al giorno, dal lunedì al venerdì;

- aver prenotato, in data 14 novembre 2022, visita medica necessaria per effettuare il rinnovo della patente - con scadenza in data 11 gennaio 2023 - presso il centro medico (...) in Romania, per il giorno 19 dicembre 2022, informandone (...) in data 15 novembre 2022 e compilando, lo stesso giorno (il 15 novembre e non il 9 dicembre come affermato dalla convenuta nella lettera di contestazione disciplinare), il modulo per la richiesta delle ferie dal 19 dicembre 2022 al 5 gennaio 2023 (per complessivi 13 giorni lavorativi): modulo poi consegnato alla (...) e da costei inviato via fax alla sede centrale della resistente;

- non aver ricevuto alcun diniego alla richiesta di ferie, sì da presumerne autorizzazione e da essere indotto a scrivere al responsabile azienda (...), in data 9 dicembre 2022, solamente per ricordargli propria prossima assenza per ferie, reputando superfluo ogni riscontro da parte di costui;

- aver chiamato (...) come richiesto, in data 13 dicembre 2022, senza esito alcuno, ricevendo soltanto in data 15 dicembre 2022, prima da (...) la comunicazione del collocamento in ferie per il giorno 16 dicembre 2022, unilateralmente predisposto, e poi dallo stesso (...) ulteriore avviso mediante Whatsapp che avrebbe potuto usufruire delle ferie soltanto dal 1° gennaio e non prima: missiva cui era seguita propria ulteriore comunicazione di fruizione delle ferie nelle date programmate e già comunicate;

- essere stato più volte collocato "forzatamente" in ferie, in particolare: a) il giorno 12 dicembre 2019 da (...); b) il giorno 16 dicembre 2021 da (...) (...); c) il giorno 22 novembre 2022 da "(...)"; d) il giorno 15 dicembre 2021 da (...); e) il giorno 12 giugno 2023 (sic) da (...) ulteriori giorni in date non indicate);

- aver provato a cambiare il giorno della visita medica per il rinnovo della patente senza successo, sì da decidere di partire lo stesso per la Romania in data 17 dicembre 2022, così effettuando la visita medica il successivo 19 dicembre 2022 e ricevendo la nuova patente valida per l'Italia solo in data 2

gennaio 2023, ottenuta la quale aveva preso appuntamento presso la Camera di commercio di Lodi per la data del 9 gennaio successivo, al fine di presentare richiesta della nuova carta del conducente;

- essere tornato al lavoro in data 5 gennaio 2023, ricevendo brevi manu formale contestazione disciplinare e sospensione cautelare, già disposte in data 29 dicembre 2022 (all. fasc. ric.te doc. 4), con cui gli venivano contestati 9 giorni lavorativi consecutivi di assenza ingiustificata e il già avvenuto esaurimento del periodo di ferie di cui aveva diritto di godere;
- aver chiesto invano spiegazioni al responsabile (...) e di aver presentato le proprie giustificazioni tramite la propria organizzazione sindacale, cui era seguita, in data 3 febbraio 2023 comunicazione del licenziamento per giusta causa da parte della resistente;
- aver usufruito nel 2022 solamente di 14 giorni di ferie (dal 16 agosto 2022 al 20 settembre 2022) e di avere a disposizione ancora 16,5 giorni di ferie e permessi, tenuto conto della circostanza che già quando aveva richiesto un periodo di ferie dall'8 agosto 2022 al 26 agosto 2022, non gli era stata concessa alcuna autorizzazione.

Ritualmente evocata in giudizio, (...) si è costituita, contestando in fatto e in diritto la ricostruzione di parte ricorrente ed eccependo, in particolare, che:

- (...) era stato licenziato dopo un totale di 17 giorni di assenza non concordata con il datore di lavoro, in spregio a quanto stabilito dall'art. 24 CCNL Logistica (...), recante previsione del diritto del lavoratore di fruizione, all'anno, di 22 giorni di ferie, autorizzate dall'azienda, tenuto conto delle manifestate esigenze e richieste del dipendente ove compatibili con le necessità ed operatività aziendali;
- il ricorrente, in data 12 agosto 2022, aveva chiesto di poter usufruire di 14 giorni lavorativi di ferie (dal 16 agosto 2022 al 2 settembre 2022) per un tempo complessivo di tre settimane: periodo pur accordato con la precisazione che, stante la minor durata delle ferie residue, sarebbe stato utilizzato il monte ferie da maturarsi fino alla fine dell'anno (v. lettera in atti: ...: "Al momento ha circa 10 giorni di ferie residue. La richiesta è accettata e verranno utilizzati circa 4 giorni di ferie che matureranno da agosto/22 a fine dicembre/22") e che, nei fogli individuali di paga (all. fasc. ric.te doc. 3) vi era espressa indicazione del residuo negativo dell'anno precedente di 1,82 giorni di ferie ed espressa ulteriore indicazione, per anno in corso, di 10,98 giorni di ferie di cui 9 già fruiti, per un totale di poco meno di 10 giorni di ferie residui complessivi, già in data anteriore alla richiesta di ulteriori 14 giorni di ferie inoltrata nel mese di agosto;
- (...), nonostante l'esaurimento di tutti i 22 giorni di ferie dell'anno 2022 ($9+14=23$), il 15 novembre 2022, aveva presentato all'ufficio di Piacenza un modulo di richiesta di (ulteriori) 14 giorni di ferie, dal 19 dicembre 2022 al 5 gennaio 2023: richiesta cui seguiva diniego, da parte dell'azienda e messaggio, da parte dello stesso ricorrente, tramite l'applicativo WhatsApp, al responsabile (...) - pur essendo deputata alla gestione delle ferie la collega (...) - con cui si ribadiva intenzione a fruire delle ferie nel periodo indicato;
- dopo uno scambio di messaggi, non contestato da parte ricorrente e, anzi, da questa allegato, (...) sebbene non fosse suo compito, si informava con l'ufficio del personale e, negando la possibilità di concedere il periodo richiesto, proponeva al lavoratore, in alternativa, possibilità di fruire delle ferie dal 1 al 14 gennaio;

- nonostante il diniego, il ricorrente si assentava dal lavoro senza giustificazione alcuna a partire dal 17 dicembre 2022, costringendo l'azienda a disporre il licenziamento per giusta causa, preceduto da contestazione disciplinare e sospensione cautelare dal servizio: volontà di recesso datoriale non superata e/o inficiata dalle giustificazioni rese dal ricorrente in data 8 gennaio 2023, con cui confermava i fatti contestati e chiedeva di "poter essere posto in aspettativa non retribuita" per il periodo di assenza dal lavoro dal 19.12.2022, invocando la sua "professionalità e la serietà", nonché la sporadicità dell'episodio.

Tanto premesso in fatto la società convenuta ribadiva la legittimità e correttezza del proprio operato avendo il lavoratore, come dimostrato per tabulas, già usufruito delle sue ferie maturate e potendo costui procedere al rinnovo della patente senza andare in Romania, ai sensi dell'art. 118 bis-136 C.d.S. ovvero organizzando per tempo i necessari adempimenti.

Ritenuta l'inammissibilità di tutte le istanze istruttorie formulate negli atti introduttivi -quelle di parte ricorrente, siccome in parte vertenti su circostanze documentate, in parte relative a circostanze non contestate (ove volte a conferma della cronologia delle ferie richieste e della successiva risposta; del contenuto della corrispondenza whatsapp; della prossimità con la scadenza della patente di guida), in parte irrilevanti (ove riferibili alla collocazione forzata in ferie di altri soggetti ovvero in altri periodi; alla cronologia del viaggio in Romania e al rientro negli uffici della convenuta solo in data 5 gennaio 2023); quelle di parte convenuta siccome tutte relative a circostanze non contestate (qualifica di (...) modalità richiesta ferie; clienti destinatari dei servizi della società) ovvero già desumibili dai documenti in atti (indicazione residuo ferie nelle buste paga in atti; le modalità di fruizione ferie da parte del ricorrente per anno 2021 e 2022) - ad udienza odierna, la causa è stata discussa e decisa.

2. Motivi della decisione

Il ricorso va rigettato per le ragioni di seguito brevemente esposte. Va premesso che, in applicazione di costanti e consolidati criteri ermeneutici della giurisprudenza di legittimità, la fruizione delle ferie deve essere sempre preventivamente autorizzata dal datore di lavoro, anche dopo l'anno cui le stesse si riferiscono, potendo essere fruite entro i primi mesi dell'anno successivo.

Né arbitrario diritto all'auto-assegnazione delle ferie è ammissibile poiché in contrasto sia con l'art. 2109 c.c. sia con le norme contenute nella fonte collettiva (v. ex multis, Cass. civ. sez. lav. n. 21918/2014).

La disposizione di fonte collettiva di riferimento va individuata, nel caso di specie, nell'art. 24 CCNL Logistica, Trasporto Merci e spedizione, secondo il quale: "L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le R.S.A./R.S.U. delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.". Nel caso di specie, il datore di lavoro, in

data 29 dicembre 2020, ha comunicato al ricorrente il seguente addebito disciplinare: "... In data venerdì 9 dicembre u.s. lei ha comunicato al sig. (...) responsabile aziendale, a mezzo whatsapp il seguente messaggio: "Buongiorno sig. (...) io dal 19 12 2022 fino al 05.01.2022 vado in ferie 14 giorni, la differenza delle ferie del 2022". Il sig. (...) le ha risposto sempre per whatsapp "Non credo sia possibile. 3 settimane sarà difficile. Martedì verifichiamo, ma al momento non possiamo accettare. Vedi se riesci a fare 2 settimane, cerchiamo di aggiustarci". Lei ha replicato per whatsapp affermando: "Vedi che io devo cambiare la patente dall'11.01.2023 mi scaduto la valabilità. In più sono miei giorni che avevo diritto io devo mi rinnovo la patente". Il sig. (...) le rispondeva". Martedì lo verifichiamo, chiamami nel pomeriggio"; lei replicava "Non ti capisco, io sono un bugiardo prima al mano e la seconda avevo diritto dei miei giorni di ferie". Il 15 dicembre 2022 il sig. (...) per whatsapp le accordava due settimane di ferie dal 1° gennaio 2023 "Per me in ferie vai dal 1° gennaio 2023 2 settimane, Prima non è possibile. E per favore non chiamarmi sul cellulare perché non sono in ufficio. Se hai bisogno chiama in orario di ufficio al numero fisso. Grazie e buona giornata". Lei replicava: "Questo è il tuo parere che io non è giorni di ferie ho fatto solo 18 giorni anno 2022 e il resto fino a 32 giorni dove sono. Per te dai dalla 1° gennaio 2023 e alta cosa le ferie è un diritto che io lo chiedo quando avevo bisogno". Sempre per whatsapp lei inviava la foto del modulo di richiesta ferie evidenziando che era stato inviato da tempo e il sig. (...) le confermava "Non posso darti ferie prima dell'1". Lei il 19 dicembre 2022 non si è presentato al lavoro e risulta assente senza alcuna giustificazione da quella data finora sino ad oggi per complessivi n. 9 giorni lavorativi consecutivi. Per consentirle di valutare la gravità del suo comportamento le facciamo presente che ogni dipendente ha diritto a n. 22 giorni di ferie retribuite in ragione di anno (art. 24.1 CCNL) e che a norma dell'art. 24 CCNL: "L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le RSA/RSU delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL. Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 2 settimane che mediante accordo fra le parti potranno essere divisi in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze." Come risulta dal modulo di richiesta ferie del 12 agosto 2022, da lei firmato, lei non solo ha già fruito del periodo di due settimane annue per le quali il CCNL prevede il diritto di fruizione "continuativa", ma anzi ha goduto di 14 giorni lavorativi di ferie pari a tre settimane dal 16 agosto 2022 al 2 settembre 2022. Nel modulo di richiesta ferie del 12 agosto 2022 - che per sua comodità alleghiamo alla presente - era stata annotata la seguente avvertenza:

"Al momento ha circa 10 gg di ferie residue. La richiesta è accettata e verranno utilizzati circa 4 gg di ferie che matureranno da agosto/22 a fine dicembre/22". Pertanto, lei alla data del modulo di richiesta ferie (16.11.22) già era a conoscenza di non avere nessun giorno di ferie residue per il 2022 e di aver già goduto del periodo di ferie continuativo di due settimane (avendo anzi avuto tre settimane di ferie estive) previsto dal CCNL. Nonostante Lei non avesse più giorni di ferie residue, il sig. (...) per venire incontro alle sue esigenze le ha comunque accordato un periodo di ferie di due settimane dal 1° gennaio 2023 e, ciò nonostante, lei ha disatteso le indicazioni del datore di lavoro e a partire dal 19 dicembre 9 si è "collocato da solo" in ferie risultando assente dal lavoro ininterrottamente sino alla data odierna. La invitiamo a presentare sue eventuali giustificazioni entro 10 (dieci) giorni dalla data di ricevimento della presente, informandoLa della facoltà di farsi assistere allo scopo da un rappresentante dell'associazione sindacale cui Lei aderisce o conferisce mandato. Dalla medesima data di ricevimento della presente lei è sospeso in via cautelare dal lavoro sin visto l'esito del procedimento disciplinare. La presente lettera di contestazione viene inviata a mezzo racc.a.r. al

domicilio da lei comunicato al datore di lavoro via (...) - 26825 Basiasco Mairago (LO) e alla seguente pec: (...) dalla quale lei è solito inviare le sue comunicazioni all'azienda. Distinti saluti."

A tali contestazioni disciplinari, il lavoratore ha risposto in maniera generica, confermando la cronologia e l'assenza contestate, limitandosi altresì a chiedere che il periodo di assenza ritenuta ingiustificata fosse considerato come aspettativa non retribuita, si da determinare il proprio datore di lavoro all'intimazione del licenziamento per cui è causa con lettera del 3 febbraio 2023, ritenuta detta "... assenza ingiustificata protrattasi dal 19 dicembre 2022 al 5 gennaio 2023 ... fatto di particolare gravità che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro essendo venuto meno l'elemento fiduciario ...").

Tanto premesso, ritiene questo giudice pienamente sussistenti i requisiti integrativi della fattispecie enunciata dall'art. 2119 c.c. atteso che - fermo il divieto di unilaterale ed arbitraria attribuzione del periodo di ferie da parte del lavoratore, secondo fonti di rango primario e contrattuale evidenziate, nonché secondo condivisi criteri ermeneutici della giurisprudenza di legittimità - risulta documentalmente escluso, nel caso di specie, dalle stesse allegazioni di parte ricorrente, che, alla data della richiesta di ferie oggetto di diniego, il ricorrente potesse ancora fruire di un residuo ferie dell'anno precedente (v. doc. 3 fasc. ric.te e doc. n. 12 fasc. resistente), avendo costui, al 1° gennaio 2022, un saldo negativo di ferie dell'anno precedente di - 1,82 giorni, sì da poter contare, fino al 31 dicembre 2022, soltanto di un periodo di ferie pari a 20,18 giorni (22-1,82). Trattasi di periodo di riposo la cui fruizione risulta per tabulas completamente esaurita alla data della richiesta per cui è causa (15 novembre 2022), secondo distribuzione di seguito indicata: 1 giorno di ferie nel mese di febbraio; 5 giorni di ferie a marzo; 1 giorno di ferie ad aprile, 2 giorni di ferie a luglio; 14 giorni di ferie ad agosto e settembre; 1 giorno di ferie a novembre (per un totale di 23 giorni lavorativi di ferie goduti rispetto ai 20,18 cui il ricorrente aveva diritto).

Ciò posto, neppure può ravvisarsi nella condotta datoriale in esame alcuna violazione del generale canone della buona fede (artt. 1175, 1375 c.c.), risultando documentalmente provato che, nonostante la fruizione dell'intero monte ore annuale di ferie, al ricorrente venne offerta possibilità di godere di ulteriori due settimane di ferie dal 1° gennaio 2023 (v. doc. n. 5 fasc. res.te, scambio Whatsapp (...) (...)).

Né consente superamento della superiore delibazione l'assunto di parte ricorrente circa l'inutilità dello spostamento del periodo feriale, in considerazione della imminente data della scadenza della propria patente di guida, anche avuto riguardo al contenuto precettivo dell'art. 136 bis del Codice della Strada che, per quanto di interesse, al comma 3, stabilisce: "... Il titolare di patente di guida in corso di validità, rilasciata da uno Stato dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo, che abbia acquisito residenza in Italia ai sensi dell'articolo 118-bis, può richiedere la conversione della patente posseduta in patente di guida italiana, valida per le stesse categorie alle quali è abilitato, senza sostenere l'esame di idoneità cui all'articolo 121. L'ufficio della motorizzazione provvede a tale fine a verificare per quale categoria la patente posseduta sia effettivamente in corso di validità. La patente convertita è ritirata e restituita, da parte dell'ufficio della motorizzazione che ha provveduto alla conversione, all'autorità dello Stato che l'ha rilasciata, precisandone i motivi. Le medesime

disposizioni si applicano per le abilitazioni professionali, senza peraltro provvedere al ritiro dell'eventuale documento abilitativo a sé stante. Il titolare di patente di guida, senza limiti di validità amministrativa, trascorsi due anni dall'acquisizione della residenza normale, deve procedere alla conversione della patente posseduta....".

In applicazione della disposizione riportata, secondo procedura enunciata, risulta evidente che, potendo i titolari di patente di guida rilasciata da uno degli Stati appartenenti all'Unione Europea, ove residenti in Italia (al pari del ricorrente per dato pacifico), richiedere la conversione senza necessità di alcun esame, il viaggio in Romania riferito dal ricorrente costituiva opzione non necessaria ed indispensabile alla conservazione di validità del proprio titolo di guida ove egli avesse diligentemente programmato gli adempimenti necessari (consentiti anche in anticipo di quattro mesi rispetto alla scadenza) al rinnovo con anticipo congruo.

Nel contesto fattuale evidenziato, rimangono privi di pregio anche gli assunti del ricorrente circa i tempi della comunicazione del diniego delle ferie da parte del datore di lavoro (in data 9 dicembre 2022 anziché in data prossima al 15.11.2022, di deposito del modulo ferie) nonché della possibilità di consentire soluzioni alternative e, in ogni caso, i rilievi circa l'ignoranza delle procedure di conversione previste dal Codice della Strada, avuto riguardo, in primo luogo, alla ricostruzione, documentalmente provata, del periodo di ferie in concreto spettanti e fruiti dal (...) con riferimento ad anno 2022, e, in ogni caso alla necessità ed opportunità per il lavoratore, anche sotto il profilo degli obblighi di buona fede, di organizzare in tempi adeguati e con congruo e sufficiente anticipo, il rinnovo del titolo di guida, avente valenza di requisito oggettivo essenziale ed indispensabile per l'esatto e diligente adempimento della propria prestazione lavorativa. Né diversamente può ritenersi avuto riguardo alla pretesa di parte ricorrente di ottenere la trasformazione del periodo di assenza in aspettativa non retribuita - come richiesto nella lettera di giustificazioni - trattandosi di istituto avente presupposti e finalità diverse, pure implicante discrezionalità datoriale, dunque da concordare con il datore di lavoro con congruo e condiviso anticipo, anche in considerazione del notorio incremento subito dall'operatività aziendale, in coincidenza con l'ultimo periodo dell'anno e tutte le scadenze e festività coincidenti.

Privi di pregio alcuno risultano, da ultimo, i rilievi di parte ricorrente circa l'attribuzione di ferie forzose da parte datoriale, atteso che - fermo il contenuto generico ed apodittico della deduzione assertiva ed istruttoria in questione - alcuni giorni si riferiscono ad intervallo precedente (anno 2019 ovvero 2021) mentre per altri, secondo descrizione operata nella narrativa del ricorso, non vi è alcuna indicazione del giorno esatto di riferimento ovvero, in ogni caso, si tratterebbe di intervallo di brevissima durata, affatto sovrapponibile al (e comunque utile a coprire il) periodo di ferie di richiesto e negato (14 giorni dal 19.12.2022 al 5.1.2023).

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, il ricorso è infondato e va integralmente rigettato.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, ai sensi del DM 147/2022, sulla base dei parametri approvati con D.M. Giustizia 55/2014 come modificato da DM 147/2022,

tenendo altresì conto dell'entità degli incombeni espletati e dell'impegno professionale richiesto dalla controversia (che non ha comportato

espletamento di istruttoria testimoniale), nonché del rilievo che l'abrogazione del sistema tariffario consente di attribuire ai riferiti parametri valore meramente orientativo..

P.Q.M.

definitivamente pronunciando:

- rigetta il ricorso;
- condanna il ricorrente a rifondere alla società convenuta le spese di lite, nella misura che qui si liquida di Euro3.200,00 per compenso professionale, oltre rimborso forfettario ex art. 2 DM 55/2014 e succ.ve mod.ni, IVA e CPA come per legge.

Perugia 2 aprile 2025