

IL PERIODO DI FERIE DETERMINATO DALL'AZIENDA DEVE CONSIDERARE GLI INTERESSI DEL LAVORATORE

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione ha rigettato il ricorso della Electrolux condannando la società alle spese di giudizio.

Secondo la Suprema Corte l'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa ed al lavoratore compete la facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale, Peraltro, allorché il lavoratore non goda delle ferie nel periodo stabilito dal turno aziendale e non chieda di goderne in altro periodo dell'anno non può desumersi alcuna rinuncia (che, comunque, sarebbe nulla per contrasto con l'articolo 36 Costituzione e 2109 Codice Civile) e quindi il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli la relativa indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Si tratta di un principio che risponde ad un equilibrato soddisfacimento delle posizioni soggettive contrapposte: quella del datore di lavoro di organizzare le ferie privilegiando le sue necessità, quella dei lavoratori di essere in grado di conseguire il beneficio cui le ferie sono preordinate (il recupero di energie psicofisiche).



n. 222
3 ottobre 2022

Con la sentenza n. 24977 del 19 agosto 2022 la Cassazione si pronuncia su una interessante questione che riguarda il potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente il periodo di ferie. Questo potere, ribadisce la Suprema Corte, non è incondizionato ma deve tenere conto degli interessi del lavoratore in modo da consentirgli una proficua organizzazione delle ferie stesse ai fini di un effettivo ristoro delle sue energie psicofisiche.

La vicenda ha visto protagonisti da un lato la Società Electrolux Italia dall'altro oltre cento dipendenti di essa che hanno portato in giudizio la Società chiedendo che fosse dichiarata illegittima la condotta della stessa che aveva collocato unilateralmente in ferie questi lavoratori. Il Tribunale di Pordenone prima e la Corte d'Appello di Trieste poi hanno accolto la domanda. Nelle sentenze si afferma che le modalità di collocazione in ferie del lavoratore e la sua comunicazione devono essere tali da consentirgli di organizzarsi per fruire in concreto del periodo di riposo deciso dal datore di lavoro. Il potere di determinare il periodo di fruizione delle ferie deve tenere conto degli interessi del lavoratore. Deve risultare utile alle esigenze dell'impresa ma non vessatorio nei riguardi del lavoratore, delle cui legittime esigenze deve tenere conto comunicando per tempo il periodo stabilito.

La Corte territoriale ha accertato che non era stata data preventiva comunicazione ai singoli lavoratori della necessità di esaurire le ferie residue. La comunicazione, inviata solo alla RSU, non era equiparabile a quella dovuta singolarmente e con l'individuazione per ciascun lavoratore del lasso temporale entro il quale sarebbe stato collocato in ferie. Il giudice di secondo grado ha confermato che i lavoratori ricorrenti avevano diritto al risarcimento del danno atteso che le modalità di concessione delle ferie in concreto adottate avevano precluso una effettiva programmazione delle ferie e determinato l'impossibilità di un reale ristoro delle energie lavorative. E' stato quindi riattribuito il monte ore decurtato con reintegrazione in forma specifica.

La Electrolux ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo, tra l'altro, che era erronea l'affermazione del giudice secondo cui l'articolo 2109 codice civile imponesse sempre e comunque la preventiva comunicazione a ciascun lavoratore e per ciascun singolo periodo di assenza per ferie, escludendo l'equipollenza della comunicazione effettuata alla RSU.