



**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI**

**GIURISPRUDENZA  
UNA SENTENZA AL MESE**

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL  
“O. Baroncelli” della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

*N.12 /Dicembre 2013(\*)*

**GODIMENTO FERIE E PRIVACY. NECESSITA'. OBBLIGO DEL LAVORATORE DI COMUNICARE AL DATORE DI LAVORO LA DIMORA DURANTE IL PERIODO DI FERIE. INSUSISTENZA. COMUNICAZIONE DELLA DIMORA FERIALE SOLO IN CASO DI MALATTIA. NECESSITA'. POTESTA' DEL DATORE DI LAVORO DI RICHIAMARE IL LAVORATORE DALLE FERIE. INSUSISTENZA. VARIAZIONE DEL PIANO DI FERIE IN CASO DI ESIGENZA AZIENDALE. CONGRUO PREAVVISO. NECESSITA'. INTERRUZIONE DELLE FERIE PER ESIGENZE AZIENDALI E PREVISIONI DEL CONTRATTO INDIVIDUALE O COLLETTIVO. NECESSITA'. LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER OMESSA COMUNICAZIONE DELLA DIMORA FERIALE. ILLEGITTIMITA'.**

*(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 27057 del 3 Dicembre 2013)*

La tematica delle “ferie” costituisce uno dei punti di forza della nostra carta costituzionale che ne sancisce l’**irrinunciabilità** alla luce della sua “ratio” che è quella di *consentire al lavoratore il recupero delle sue energie psicofisiche dopo un certo periodo di proficuo lavoro.*

Recita, infatti, l’**art. 36 della Costituzione**, al 3° comma, che *“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi”.*

L’importanza delle ferie è, altresì, sancita dal **Decreto Legislativo 8 Aprile 2003 n.66 di attuazione delle Direttive 93/14 e 2000/34 dell’U.E. in materia di orario di lavoro, pause, riposi e ferie.**

L’**art. 10** del provvedimento delegato *de quo* stabilisce che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di **ferie retribuite non inferiore a 4 settimane** e che i CCNL possono prevedere condizioni di miglior favore. Tale **periodo minimo** non può essere sostituito dalla relativa indennità per “ferie non godute” salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per la prima volta, dunque, una **fonte normativa** disciplina (CCNL “erga omnes” a parte) la durata delle ferie nel **minimo di 4 settimane** sancendo il **divieto di monetizzazione della misura minima** salvo il caso di **interruzione del rapporto di lavoro**, nel qual caso sarà erogata l’indennità sostitutiva che rientra, parimenti, nella potestà del datore di lavoro per le giornate di ferie, previste dal CCNL, eccedenti le 4 settimane.

Con provvedimento successivo, **Decreto Legislativo 213/2004**, v'è stata una integrazione/precisazione al contenuto dell'art.10 del precedente Decreto Legislativo, stabilendosi che **il periodo feriale va goduto per almeno due settimane, consecutive nel caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.**

Nondimeno importante è l'**art. 2109 c.c.** che, nel prevedere la concessione di un periodo annuale di ferie retribuito, onera il datore di lavoro di tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore **con l'obbligo di comunicare preventivamente al lavoratore il periodo stabilito per il godimento di queste.**

Occorre, allora, chiedersi, se il datore di lavoro, una volta concesso un periodo di ferie, può richiamare **unilateralmente** il lavoratore in servizio e se questo, per l'attuazione di quanto precede, è tenuto, di volta in volta, a comunicare il luogo di dimora feriale essendovi, se del caso, **un obbligo di reperibilità** e se sia legittimo un licenziamento a seguito di richiamo in servizio, comunicato alla residenza abituale del lavoratore in ferie in assenza di conoscenza della dimora feriale, senza che vi sia stata ottemperanza del dipendente ed ancora **se il lavoratore ha diritto, durante il periodo feriale, alla sua privacy senza, perciò, essere tenuto a comunicare al datore di lavoro i luoghi di spostamento.**

L'interrogativo posto è stato oggetto della sentenza della **Suprema Corte di Cassazione N. 27057 del 3 Dicembre 2013.**

Ecco il fatto storico!!!

Un lavoratore, titolare di un rapporto a tempo indeterminato, viene posto in ferie. Nel corso di tale periodo feriale, viene richiamato in servizio con comunicazione inviata al suo domicilio. Il lavoratore, trovandosi in ferie in altro luogo, non legge la comunicazione e, dunque, non si presenta in azienda. Viene licenziato. Nel giudizio di prime cure, Tribunale in composizione monocratica-G.U.L., il lavoratore eccepisce di non aver letto la comunicazione in quanto in ferie in luogo diverso. Il datore di lavoro, ex adverso, afferma che in base al CCNL era possibile il richiamo in servizio durante il periodo feriale e che il lavoratore aveva il dovere di *“comunicare la propria residenza o, ove non coincidente, la dimora temporale nonché ogni successivo mutamento dello stesso”*. Il Tribunale dichiara l'illegittimità del licenziamento escludendo l'esistenza di un obbligo di reperibilità durante le ferie tranne che non si fosse verificato il caso di malattia che, interrompendone il decorso, attribuisce al datore di lavoro, ex art. 5 della legge 300/70, la prerogativa di chiedere il controllo dello stato di salute del lavoratore. Nella stessa direzione il giudizio della Corte Territoriale d'Appello.

**Da qui il ricorso del datore di lavoro in Cassazione per vizi di motivazione e violazione di legge.**

*La Suprema Corte di Cassazione, con la citata Sentenza N. 27057 del 3 Dicembre 2013, ha respinto il ricorso.*

Gli *Ermellini*, in primis, hanno fatto un **excursus sulle disposizioni del CCNL** applicato dal datore di lavoro offrendone un'interpretazione sistematica alla luce della normativa, costituzionale e ordinaria, che disciplina l'istituto delle “ferie”.

Proprio per questo, gli *Ermellini* hanno affermato che, la **disposizione contrattuale, citata dal ricorrente, non poteva che riferirsi ad un obbligo di comunicazione del domicilio che fosse valida solo durante l'esecuzione delle obbligazioni contrattuali e non già durante il periodo di ferie**, tutelato dalla Costituzione e, per di più, correlato ad una esigenza di “privacy”, durante il quale il lavoratore era libero, **salvo diverse pattuizioni**, di trascorrerlo dove voleva per procedere

al recupero delle sue energie psicofisiche. Qualesivoglia opposta interpretazione si sarebbe sostanziata in una compressione di due diritti costituzionali: **quello alle ferie ed alla privacy costringendolo, giorno dopo giorno, ad una comunicazione formale dei suoi spostamenti.**

Continuando nell'interpretazione dell'art. 18 del CCNL invocato dal ricorrente, gli *Ermellini* hanno rimarcato che lo stesso stabiliva, per quanto qui interessa, che "*Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16 (attinente l'impossibilità di fruirlle). Esse sono fruitte nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente*" (comma 9); ancora che "*Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando, comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre*" (comma 10); ancora che "*Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto*" (comma 11); ancora che "*In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruitte entro il primo semestre dell'anno successivo*" (comma 12); quindi che "*Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione*" (comma 14).

Ergo, a giudizio della Suprema Corte di Cassazione, **risultava evidente** che, nel pur invocato art. 18 del CCNL, **non vi fosse alcuna disposizione che prevedeva un potere totalmente discrezionale del datore di lavoro di interrompere o sospendere il periodo feriale già in godimento**, risultando, allo scopo, insufficiente il generico inciso di cui al comma 11 "*Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio*" che nulla diceva, *ex adverso*, circa le modalità con cui l'interruzione o la sospensione potesse essere adottata e dovesse essere comunicata.

E qui, i Giudici della Cassazione hanno richiamato i "principi" di precedenti pronunce che, pur avendo affermato il diritto del datore di lavoro di modificare il periodo feriale in base soltanto a una riconsiderazione delle esigenze aziendali (id: art. 2109 c.c.), avevano, al contempo, ritenuto che le modifiche dovessero essere comunicate al lavoratore con congruo preavviso (Cass. n. 1557\00). Ciò presupponeva, all'evidenza, una comunicazione tempestiva ed efficace, idonea cioè ad essere conosciuta dal lavoratore prima dell'inizio del godimento delle ferie, tenendo conto che il lavoratore non era tenuto, **salvo patti contrari**, ad essere reperibile durante il godimento delle ferie (e salvo il diverso caso di comunicata malattia insorta nel periodo feriale, al fine di sospenderne il decorso e consentire al datore di lavoro i controlli sanitari, Cass. n. 12406\99).

Pertanto, ha concluso la Cassazione, **il lavoratore era, infatti, libero di scegliere le modalità (e località) di godimento delle ferie che riteneva più utili (salva la diversa questione dell'obbligo di preservare la sua idoneità fisica, Cass. sez. un. n. 1892\82), mentre la reperibilità del lavoratore poteva essere oggetto di specifico obbligo disciplinato dal contratto individuale o collettivo del lavoratore in servizio ma non già del lavoratore in ferie, salvo specifiche difformi pattuizioni individuali o collettive.**

Ecco, dunque, il pensiero della Cassazione!!!

Inesistenza di un potere discrezionale del datore di lavoro di richiamare in servizio il lavoratore al pari dell'inesistenza dell'obbligo del lavoratore di comunicare, durante il periodo feriale, gli spostamenti. Ciò è possibile solo se il CCNL lo prevede o se l'obbligo di reperibilità, anche durante il periodo feriale, sia sancito da clausola appositamente inserita nel contratto individuale.

Solo in quel caso *pacta servanda sunt!!!!*

*Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.*

*Buon Approfondimento*

Il Presidente  
*Edmondo Duraccio*

**(\*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.  
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.  
Diritti appartenenti agli autori.**