

Il lavoratore non può essere punito con la privazione delle ferie

Responsabilità del datore di lavoro per illegittimo diniego del riposo feriale

Pubblico impiego - diritto al godimento del riposo feriale -Illegittimità del comportamento datoriale – sussistenza – limiti.

Con la sentenza in commento, il Tribunale di Trieste si pronuncia sulla domanda di un dipendente comunale al quale l'Amministrazione aveva sospeso il congedo feriale, adducendo a motivazione, in differibili esigenze di servizio.

L'art. 2109 C.C., nella versione costituzionalmente legittima afferma il diritto del lavoratore al godimento intransigibile del riposo feriale, che, ancor prima risulta costituzionalmente garantito dall'art. 36 della Costituzione come diritto irrinunciabile.

La sentenza in esame si conforma al consolidato orientamento della Corte Costituzionale per il quale *“eventuali deroghe al diritto alle ferie vengono giustificate solo con l'insorgere di situazioni eccezionali non previste né prevedibili, e non per generiche e immotivate esigenze di servizio”*. Tale eccezione in linea con l'ordinamento del pubblico impiego, che, in particolare considera il diritto alle ferie fra le materie rientranti nell'organizzazione degli uffici che hanno riflessi sulla gestione e pertanto sono demandati alla contrattazione Collettiva (art. 9 D.lgs 165/01). Non è superfluo ricordare che con la riforma del pubblico impiego attuata da ultimo dal D.lgs 165/01 i diritti e le sanzioni dei pubblici dipendenti sono state affidate alla Contrattazione nazionale di Comparto.

In linea con il suddetto autorevole indirizzo costituzionale, la contrattazione collettiva di comparto individua l'ipotesi di indifferibili esigenza di servizio.

Il diritto alla fruizione effettiva delle ferie, non godute nell'anno di riferimento per fatto imputabile al datore di lavoro, trova il suo fondamento nell'art. 2058 cod. civ. ; in materia di diritti attinenti all'integrità psico-fisica e più in generale agli interessi esistenziali il datore di lavoro risponde per responsabilità extracontrattuale oltre che contrattuale. Ne consegue che il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno biologico, eventualmente patito.

La sentenza in esame tuttavia analizza, in modo specifico la sussistenza, nel caso concreto, delle indifferibili esigenze di servizio, che devono essere provate dal datore di lavoro, il quale, invece, non può sospendere le ferie per asserite ragioni di carattere disciplinare, usando impropriamente l'istituto in questione. Ritiene infatti il giudice del lavoro di Trieste che *“Ad avviso della scrivente l'asserito mancato adempimento dei propri compiti da parte dell'attrice non può essere qualificato come esigenza di servizio sopravvenuta ed eccezionale, rientrando nei compiti dei superiori anche quello di verificare l'adempimento dei propri doveri da parte dei sottoposti”*.

Il lavoratore ha diritto pertanto al risarcimento del danno in forma specifica ovvero, se ha goduto delle ferie negate entro i primi 6 mesi dell'anno successivo (secondo quanto disposto in sede di contrattazione di comparto), al risarcimento del danno. La sentenza in commento considera il danno psichico subito dalla ricorrente, *“risarcibile in via equitativa nella somma pari alla retribuzione cui avrebbe avuto diritto l'Attrice qualora avesse fruito delle ferie nel periodo richiesto”*.