REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BARI

Sezione lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Bari, Luigi Pazienza, nel corso della udienza del 8.03.2017;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro

Tra

XX, nato il xx.xx.xxxx, rappresentato e difeso dagli Avv.ti ZZ e ZZ;

e

“YY s.p.a.”, in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dall’Avv. ZZ

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato il 29.12.2014 il XX conveniva in giudizio la YY e, dopo aver dedotto che al momento del licenziamento aveva maturato un gran numero di giornate di ferie, permessi e festivi non goduti, rassegnava le seguenti conclusioni: “accertare e dichiarare che al momento della cessazione del rapporto di lavoro il ricorrente ha maturato un totale di 226 giornate di ferie non godute, 1 giornata di “mancati non lavorati” non goduta, 387 giornate di “mancati permessi” non godute, 1 giornata di “lavoro festivo” non goduta, 7,15 giornate di “mancato festivo” non godute; per l’effetto,

condannare la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, della retribuzione spettante per il mancato godimento dei "mancati non lavorati", dei "mancati permessi" non goduti, delle giornate di "lavoro festivo" e delle giornate di "mancato festivo/straordinario" non godute, nella misura prevista dalla legge e dal CNLG (Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico), nonché dagli accordi integrativi Rai – Usigrai per i giornalisti dipendenti dalla Rai – Radiotelevisione Italiana", o nella diversa misura, maggiore o minore, da accertarsi in corso di causa anche a seguito di CTU contabile", con vittoria di spese da distrarsi.

Si costituiva in giudizio la YY chiedendo il rigetto delle domande.

In via preliminare va disattesa la asserzione difensiva della convenuta, la quale deduce che "le scarse allegazioni contenute nel ricorso e la assoluta genericità della domanda ex adverso formulata pregiudicano il diritto di difesa della Società" e lamenta, altresì, la circostanza che il ricorrente "non allegghi alcuna circostanza dalla quale poter evincere la pretesa esistenza dell'asserito diritto rivendicato; ... non allegghi quali sarebbero i periodi temporali cui si riferirebbero le ferie ed i riposi da lui asseritamente maturati... non quantifichi né offra alcun elemento utile a quantificare le somme asseritamente dovute".

Il ricorso introduttivo del giudizio presenta tutti gli elementi richiesti dal codice di rito per poter consentire alla convenuta di prendere posizione su tutte le pretese avanzate dall'istante. Peraltro la YY s.p.a. si è compiutamente difesa su ogni aspetto della domanda enucleata nel ricorso, predisponendo una articolata memoria difensiva.

L'atto introduttivo del giudizio non è inficiato dalla carenza di allegazioni, poiché le circostanze di fatto evidenziate trovano puntuali e precisi riscontri

nella documentazione allegata nel fascicolo dell'istante. Infatti, dal documento sub 1) allegato (prospetto relativo al ricorrente estratto dal "sistema presenze" dei giornalisti YY) richiamato nel ricorso si ricava facilmente come, alla data del 26.2.2014, il XX aveva maturato 250,4 giornate di ferie non godute, una giornata di "mancati non lavorati" non goduta, 387 giornate di "mancati riposi" non goduti, una giornata di "lavoro festivo" non goduta, 7,15 giornate di "mancato festivo" non godute. Lo stesso ricorrente, poi, al capo 7) del ricorso ha dichiarato (circostanza non contestata dalla convenuta), che fra il 26.2.2014 (data cui si riferisce il prospetto sub 1) e il licenziamento, aveva goduto di alcune delle giornate di ferie maturate, per cui, al deposito del ricorso, l'ammontare complessivo delle giornate non godute era pari a 621,5 giorni.

Dunque, si può ben affermare non solo che il ricorso è ben caratterizzato con riferimento alla indicazione delle giornate di ferie e riposi non goduti, ma tale indicazione trova una conferma nella documentazione allegata.

Inoltre non appare rilevante la circostanza relativa alla asserita omissione riguardo i periodi temporali cui si riferirebbero le ferie ed i riposi maturati dall'istante. La tesi allegata nel ricorso prescinde dal periodo di maturazione delle giornate non godute, riferendosi alla circostanza per cui la YY, venendo meno agli obblighi di legge e della contrattazione collettiva, ha impedito al ricorrente di fruire di tali giorni.

Parimenti infondata, infine, è l'eccezione relativa alla omessa indicazione di alcun elemento utile a quantificare le somme asseritamente dovute. Il ricorso, infatti, contiene tali elementi: nella conclusione sub 2), si chiede la condanna della convenuta al pagamento delle relative indennità *nella misura prevista dalla legge e dal CNLG (Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico), nonché*

dagli accordi integrativi Rai – Usigrai. Sul punto appare sufficiente, quindi, una semplice operazione aritmetica (moltiplicazione dei giorni non goduti per la retribuzione giornaliera) al fine di determinare gli importi spettanti.

Venendo all'esame della cornice normativa, occorre partire dall'art. 23 del CNLG, il quale espressamente dispone che “nel caso di cessazione del rapporto i giornalisti hanno diritto al compenso sostitutivo delle ferie per il periodo delle ferie maturate non godute”. Inoltre occorre considerare gli obblighi derivanti dal “Testo Coordinato Accordo Integrativo Rai –Usigrai per i giornalisti dipendenti della RAI – Radiotelevisione Italiana”, con il quale è stata estesa la disciplina derivante dal CNLG anche ai rapporti di lavoro dei giornalisti dipendenti della YY.

In particolare, l'art. 13 dell'Accordo dispone altresì che “In merito allo smaltimento delle ferie, dei riposi e dei “mancati non lavorati”, le parti confermano la vigenza della disciplina concordata con l'accordo del 18 luglio 1995”.

L'accordo del 18 luglio 1995, espressamente richiamato dal Contratto Integrativo RAI – Usigrai, “in merito alla questione dello smaltimento delle giornate di ferie”, prevede (punto 6) che “per i giornalisti che superano i 200 giorni di arretrati, saranno stabiliti d'intesa con l'interessato e il Sindacato piani di smaltimento individuali che terranno conto degli anni ancora da trascorrere in servizio”.

Orbene la società convenuta si è limitata alla comunicazione del 17.10.2013, non approntando alcun piano di recupero relativo alle giornate di ferie non godute dal ricorrente e venendo meno quindi agli obblighi previsti dall'accordo. In forza dell'art. 23 del CNLG, il contratto integrativo RAI –

USIGRAI impone alla YY di creare le condizioni affinché il giornalista fruisca di tutti i periodi di ferie non goduti ed accantonati. La società resistente dovrebbe fare in modo che il giornalista smaltisca le ferie maturate.

Nel caso de quo, la società resistente non ha mai “*ordinato*” all’istante di smaltire le ferie non godute ma ha semplicemente “*invitato*” il giornalista con nota del 17.10.2013 (ossia appena cinque mesi prima della cessazione del rapporto di lavoro) a smaltire le ferie arretrate.

Dunque, a fronte dell’obbligo previsto dalla contrattazione collettiva, la convenuta si è limitata ad un semplice invito al giornalista alla fruizione delle ferie.

Peraltro, sulla portata e sull’efficacia di siffatto “invito”, si è già espressa la Suprema Corte (sentenza n. 18833/2011), pronunciandosi su una fattispecie analoga a quella che ci occupa.

In particolare, nel caso sottoposto all’attenzione della Cassazione, la YY aveva eccepita l’impossibilità di monetizzare le ferie non godute sulla base “*della esistenza di inviti da parte del datore di lavoro allo smaltimento delle ferie arretrate*”, analogamente alla nota consegnata al ricorrente in data 17.10.2013.

Ebbene, sul punto, la Cassazione ha così affermato: “In particolare si lamenta la mancata considerazione delle deposizioni dei testi L.P.S. e Mi. di conferma dell’esistenza di inviti ai dipendenti a usufruire delle ferie maturate e di circolari relative allo smaltimento delle ferie, nonché del tenore dell’art. 23 del CNLG sull’obbligo dell’azienda a consentire la fruizione delle ferie entro il 30 aprile successivo alla maturazione del diritto, sull’irrinunciabilità del relativo diritto e della sua non sostituibilità con il relativo trattamento economico (...)

Relativamente al successivo motivo, deve osservarsi che gli elementi di cui si

lamenta la mancata considerazione, relativi sostanzialmente a direttive di carattere generale sulla fruizione delle ferie e ad aspetti di autonomia del G. riguardo alla determinazione ai periodi di fruizione delle ferie, non sono idonei a dimostrare la perdita da parte del medesimo del relativo diritto o della indennità sostitutiva prevista dal contratto collettivo. Se si tiene infatti presente il principio della irrinunciabilità del diritto alle ferie e del diritto del lavoratore alla relativa indennità sostitutiva in caso di definitivo mancato godimento delle stesse, anche in assenza di responsabilità al riguardo del datore di lavoro (Cass. n. 7836/2003, 19303/2004 e 24905/2007), deve concludersi nel senso che conseguenza di un'eventuale effettiva e immotivata inosservanza da parte del G. delle direttive aziendali sul godimento delle ferie non avrebbe potuto essere la perdita del diritto alle ferie, salva la facoltà del datore di lavoro di impartire ordini specifici e, se del caso, di procedere in via disciplinare”.

Dalla prova testimoniale espletata non solo è emersa l'impossibilità per il XX di smaltire le ferie arretrate per esigenze di servizio, ma è anche emersa la possibilità in capo alla società resistente di concordare con il lavoratore un piano di smaltimento delle giornate di riposo maturate nel corso degli anni oppure di imporre al ricorrente il godimento forzoso delle giornate di riposo.

A al fine, occorre esaminare la dichiarazione del teste S. G. il quale ha espressamente dichiarato: “svolgo le mansioni di caporedattore presso la sede di B. e sono stato collocato in ferie a far tempo da giugno 2014 sino al momento del collocamento in pensione”.

Quindi se con lo S. è stato possibile imporre lo smaltimento delle ferie la convenuta avrebbe potuto coattivamente imporre al giornalista lo smaltimento delle ferie maturate: peraltro, come già evidenziato nella pronuncia citata della

Suprema Corte n. 18833/2011, “conseguenza di un'eventuale effettiva e immotivata inosservanza da parte del G. delle direttive aziendali sul godimento delle ferie non avrebbe potuto essere la perdita del diritto alle ferie, salva la facoltà del datore di lavoro di impartire ordini specifici e, se del caso, di procedere in via disciplinare”.

Dunque, secondo la Cassazione, la YY avrebbe ben potuto disporre coattivamente il collocamento in ferie del ricorrente e, in caso di immotivata inosservanza di tale disposizione da parte dello stesso, addirittura esercitare l'azione disciplinare.

Posto che la YY si è limitata ad un mero invito nei confronti del ricorrente e solo in prossimità del licenziamento, a fronte di numerosi anni di ferie non godute, dall'esame della prova orale è emerso che non vi è stata alcuna “*immotivata inosservanza*” da parte del ricorrente delle disposizioni aziendali. Su tale circostanza, la prova orale espletata a mezzo dei testi A. R. e G. F. è infatti inequivocabile.

Il teste G. F., vice caporedattore presso la sede YY di B. dal 1.12.2013, ha infatti confermato integralmente il contenuto dei capitoli indicati sub 14 e sub 15 del ricorso, aggiungendo: “Preciso che il XX nel periodo di lavoro successivo alla comunicazione dell'ottobre 2013 sino alla data di licenziamento ha sempre ottemperato alle direttive aziendali svolgendo quotidianamente il lavoro di redazione e di inviato. Preciso altresì che le direttive in ordine all'attività da svolgere con riferimento al periodo temporale citato erano impartite al ricorrente dal dott. R. in qualità di caporedattore e dal sottoscritto quale vice caporedattore. Con riferimento al periodo temporale citato preciso che la pianta organica della sede di B. era composta da 27/28 unità: 1 capo

redattore, il vice caporedattore (il sottoscritto), 5 capi servizio, 4 inviati, 4 telecine operatori. Gli inviati erano D., XX, G. e G.”. Dalla dichiarazione del teste è dunque emerso che il ricorrente non ha potuto godere delle giornate di riposo maturate soltanto perché la sua presenza era quotidianamente richiesta, anche in virtù del fatto che su ventotto operatori presso la sede di B. erano presenti soltanto quattro inviati.

Dello stesso tenore risulta anche la dichiarazione del teste A. R., caporedattore presso la sede di Bari da maggio 2013. Il teste ha confermato “integralmente i capitoli rubricati sub 14 e 15 del ricorso, precisando che il ricorrente ha svolto costantemente la sua attività di redattore e inviato sino all’ultimo giorno di lavoro”.

Dalle dichiarazioni dei sig.ri F. e R., dunque, emerge chiaramente come il XX non ha svolto “un’attività “normale” e comunque compatibile con la fruizione di ferie e riposi”. Del tutto infondata alla luce delle dichiarazioni dei testi citati si è rivelata anche l’altra affermazione (pag. 11 della memoria) per cui “la YY ha sempre assicurato le misure organizzative e le risorse necessarie a consentire a ciascun dipendente di poter fruire delle ferie e dei riposi maturati” e che “ il numero dei giornalisti in forza presso le testate aziendali consente di far fronte alle esigenze informative nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa aziendale in materia di ferie”.

Dall’istruttoria, invero, è emerso esattamente il contrario. Infatti il teste R., smentendo clamorosamente la circostanza per cui la YY ha sempre assicurato le misure organizzative e le risorse necessarie a consentire a ciascun dipendente di poter fruire delle ferie e dei riposi maturati, ha anche dichiarato: “Confermo che il ricorrente ha usufruito delle programmate ferie nel mese di

agosto 2013. Preciso altresì che il “programma ferie” del ricorrente era stato predisposto prima del mio arrivo in sede a B.”, cioè prima del mese di maggio 2013.

Da tale ultima affermazione si ricava quindi come il XX ha fruito delle ferie programmate compatibilmente con le esigenze aziendali e che comunque, già da prima del mese di maggio 2013, era stato predisposto per lui un piano- ferie tale da non potergli consentire di smaltire il “monte – ferie” arretrato.

Pertanto appare del tutto smentita la tesi della YY secondo cui sarebbe stato il XX a violare le previsioni in materia di ferie, omettendo di smaltire i giorni di ferie maturati.

Sul punto, si segnala una ulteriore pronuncia della Suprema Corte (Cass. n. 276 del 12.1.2016) emessa in fattispecie analoga. La Corte di Cassazione, infatti, rigettando il gravame della YY ha così argomentato: “ la decisione impugnata si basa sulla constatazione di fatto della provata inadempienza dell'azienda, inadempienza ravvisata nel mancato esercizio del potere datoriale di collocare il dipendente in ferie in caso di assenza di richiesta nei termini contrattuali, potere, questo, espressamente previsto al punto 9 dell'accordo sindacale del 18.7.1995 tra RAI ed USIGRAI in ordine allo smaltimento delle ferie non ancora godute dal personale giornalistico (la Corte ha rilevato che era pacifico che l' U. fosse vice-capo redattore), per cui appaiono inconferenti i rilievi svolti sulla rilevabilità d'ufficio dell'ipotesi di cui all'art. 1227 c.c., sul concorso colposo del creditore nella determinazione del danno. In ogni caso un tale concorso è stato escluso dalla Corte in base alla considerazione, adeguatamente motivata ed esente da vizi logici e giuridici, che era stato

proprio il comportamento inadempiente della datrice di lavoro a determinare i presupposti della mancata fruibilità delle ferie da parte del dipendente (...)

Tra l'altro, secondo la condivisa analisi condotta dai giudici d'appello, la suddetta previsione collettiva era significativa della necessità datoriale di regolare la disciplina delle ferie arretrate, proprio al fine di evitare che le esigenze aziendali si traducevano in un impedimento alla loro normale fruizione, diritto, questo, costituzionalmente garantito ed irrinunciabile.

Inoltre, il rimedio del collocamento forzoso in ferie, così come previsto dalla summenzionata fonte collettiva, era anche idoneo, se puntualmente esercitato, a privare di rilievo la mancata collaborazione del lavoratore che non presentava l'apposito piano di ferie”.

Oltre al pagamento dell'indennità per ferie non godute, il ricorrente ha richiesto anche il pagamento della corrispondente indennità per una giornata di *mancati non lavorati*; 387 giornate di *mancati riposi*; una giornata di *lavoro festivo* e 7,15 giornate di *mancato festivo*

Così come per le ferie, anche tale numero di giornate non godute risulta inequivocabilmente dal “sistema presenze” allegato sub 1) al fascicolo di parte.

La difesa della convenuta sul punto deduce che “nel corpo dell'atto il ricorrente fa esclusivo riferimento alle 387 giornate di *mancati riposi*, salvo poi rivendicare il pagamento dell'indennità sostitutiva relativa a 387 giornate di *mancati permessi*”.

Appare evidente che si tratta di un mero errore materiale: infatti nelle conclusioni del ricorso il ricorrente ha domandato l'accertamento di un residuo di 387 giornate di *mancati permessi*, mentre nel corpo dell'atto introduttivo del giudizio si è fatto riferimento ai “*mancati riposi*”. Peraltro l'allegato doc. 1),

sulle cui risultanze sono fondate le domande dell'istante, riporta espressamente l'indicazione di “*AMR arretrati mancati riposi*”.

Con riferimento ai “mancati non lavorati” ed ai “mancati festivi”, la difesa della società resistente deduce che dal documento 11 allegato al fascicolo di parte resistente risulta che il ricorrente non possa vantare alcuna pretesa in tal senso.

Dall'esame di tale documento, tuttavia, non emerge alcun elemento che possa in qualche modo giustificare le difese della YY s.p.a.. Si tratta, in realtà, di un semplice documento dattiloscritto che riporterebbe a partire dall'anno 2002 la situazione relativa alle ferie del XX, con l'indicazione delle giornate accumulate negli anni passati, oltre che di quelle spettanti e fruito nell'anno in corso. Tale documento, pertanto, si riferisce solo ed unicamente alle giornate di ferie e non può certo essere idoneo a dimostrare la fruizione, da parte del ricorrente, dei riposi, dei “mancati non lavorati” e dei “mancati festivi” residui alla data del licenziamento.

Con riferimento alla eccezione di prescrizione, facendo riferimento ancora una volta al doc. 11 allegato, la società resistente ritiene che “gran parte dei giorni di ferie asseritamente maturati è ormai prescritta”, concludendo poi che, nel caso fosse applicabile il regime della prescrizione quinquennale, al ricorrente spetterebbero solo 20,4 giorni di ferie non godute, mentre, nel caso di prescrizione decennale, il saldo positivo sarebbe di soli 26,37 giorni.

Secondo la resistente, quindi, il termine di prescrizione decorrerebbe in costanza del rapporto di lavoro. A sostegno di tale tesi, la YY ha citato due sentenze della Suprema Corte (n. 9999/2009 e 10341/2011) che, tuttavia, si riferiscono a fattispecie relative a fatti avvenuti prima dell'emanazione del

d.lgs. 66/2003. In particolare, la sentenza n. 10341/2011 che vede convenuta la YY si riferisce all'impugnazione di una sentenza della Corte di Appello di Roma per una causa iscritta a ruolo in appello nel 2002.

Comunque, indipendentemente da tali profili temporali, occorre sottolineare come, secondo l'art. 36 della Costituzione, il diritto alle **ferie** si presenti come "irrinunciabile" per lo stesso prestatore di lavoro e, dunque, indisponibile. Nel caso di specie, peraltro, vi è una nota proveniente dalla stessa società resistente che si sostanzia in un riconoscimento esplicito del numero dei giorni di ferie e riposi effettivamente non goduti da parte del ricorrente.

Una siffatta previsione di carattere inderogabile, inserita nel testo della Costituzione, è chiaramente volta ad assicurare che i lavoratori subordinati possano effettivamente godere delle **ferie** in un'ottica di conservazione delle condizioni di salute del dipendente, potendo un adeguato periodo di riposo consentire il recupero delle energie psicofisiche e porre le migliori condizioni per evitare il profilarsi di eventi patologici.

Solo in questi termini può spiegarsi la regola della "irrinunciabilità" ovvero dell'indisponibilità delle **ferie** nel corso di rapporto, anche per il titolare stesso del diritto, trovando il suddetto limite nell'esigenza di tutela dell'equilibrio psicofisico e delle condizioni di salute del medesimo.

La stessa Corte di Cassazione, del resto, con orientamento prevalente, alla luce dell'irriducibilità del diritto alle **ferie** e del divieto di **monetizzazione** dello stesso, ha chiarito come, dal mancato godimento delle **ferie**, derivi il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva solo allorchè tale possibilità di fruizione effettiva sia divenuta impossibile per il datore di lavoro, anche senza sua colpa (cfr. sentenza Cass n. 13937 del 25/09/2002; sentenza n. 15776

del 09/11/2002; di parere contrario la sentenza n. 13980 del 24/10/2000 che, viceversa, contempla la possibilità di un risarcimento anche per equivalente, e **non** solo in forma specifica, anche in corso di rapporto).

Tali principi hanno trovato una definitiva cristallizzazione normativa nell'art. 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 che stabilisce che "fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di **ferie** retribuite **non** inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore. Il predetto periodo minimo di quattro settimane **non** può essere sostituito dalla relativa indennità per **ferie non godute**, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro".

Anche il legislatore ha, dunque, reso esplicito quel principio, in precedenza desumibile solo dalla suddetta interpretazione dell'art. 36 Cost., per cui, durante la relazione lavorativa, il diritto alle **ferie** è indisponibile, irrinunciabile e **non** monetizzabile, potendo essere sostituito dalla relativa indennità per **ferie non godute** solo nel caso di risoluzione del rapporto.

L'art. 10, secondo comma, del D. lgs. 66/2003, ha, pertanto, definito il momento in cui sorge il diritto alla monetizzazione delle ferie e dunque anche il *dies a quo* del termine prescrizione ex art. 2935 c.c., stabilendo che il periodo di ferie non godute non può essere sostituito dalla relativa indennità "*salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro*".

Se è pur vero che l'art. 23 del CNLG dispone che "nel caso che il giornalista, per esigenze di servizio, non abbia potuto godere in tutto o in parte delle ferie maturate, il relativo compenso sostitutivo, fermo restando quanto previsto nei D.Lgs. 8.04.2003 n. 66 e 19.07.2004 n. 213, dovrà essere corrisposto al

momento in cui il mancato godimento è certo e comunque non oltre il 31 dicembre, tuttavia nella parte finale la disposizione contrattuale citata prevede che *“nel caso di cessazione del rapporto, i giornalisti hanno diritto al compenso sostitutivo delle ferie per il periodo delle ferie maturate non godute”*.

Orbene tale disposizione contrattuale non può non essere interpretata in conformità all'art. 36 Cost ed all'art. 10 del D.Lgs. n. 66 del 2003, ossia nel senso che in tutte le ipotesi nelle quali per una qualsiasi ragione residuano giornate di ferie e riposi non goduti al momento della cessazione del rapporto di lavoro, stante il carattere irrinunciabile del diritto al riposo, va assicurato al lavoratore il compenso sostitutivo. Opinando altrimenti nel senso della ammissibilità di una monetizzazione nel corso del rapporto di lavoro, la disposizione contrattuale che dispone che il compenso sostitutivo dovrà essere corrisposto non oltre il 31 dicembre sarebbe nulla per contrarietà ad una norma imperativa di legge.

Alla stregua, dunque, della disposizione normativa codificata nell'art. 10 del D.Lgs. n. 66 del 2003 il periodo di ferie non è monetizzabile nel corso della attività lavorativa. Quindi il diritto al compenso sostitutivo non può sorgere nel corso del rapporto di lavoro, ma solo al momento della cessazione dello stesso.

Dunque, solo nel momento in cui cessa il rapporto di lavoro il lavoratore può richiedere il compenso sostitutivo delle ferie, tanto è vero che in costanza di rapporto di lavoro, l'art. 10 d.lgs. 66/2003 vieta la possibilità di monetizzazione delle ferie non godute imponendone l'effettivo godimento. Di conseguenza, quando il rapporto di lavoro è ancora in essere, il diritto alla indennità per ferie non godute non sussiste affatto: non si comprende come

possa essere soggetto a prescrizione durante il rapporto di lavoro un diritto che durante il rapporto di lavoro non è ancora sorto.

Pertanto appare davvero ardita la tesi sostenuta dalla difesa della YY nelle note difensive secondo cui il termine prescrizione si applicherebbe non al diritto dell'istante a richiedere la indennità sostitutiva bensì al diritto al godimento delle giornate di ferie. Infatti, se il diritto alle ferie ed ai riposi rappresenta per il lavoratore un diritto irrinunciabile, ci si chiede come possa essere oggetto di prescrizione, dal momento che la prescrizione rappresenta una modalità di estinzione del diritto che si sostanzia in una rinuncia all'esercizio dello stesso.

E' evidente che la irrinunciabilità del diritto de quo cozza irrimediabilmente con la caratterizzazione ontologica della prescrizione, fattispecie estintiva del diritto che non può che applicarsi ad una pretesa economica di carattere risarcitorio e/o retributivo e, quindi, nel caso di specie, esclusivamente alla indennità sostitutiva la cui azionabilità sorge al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Venendo, infine, all'esame degli aspetti contabili della pretesa in questione, va osservato che dalla allegata busta paga del mese di marzo 2014 (cioè l'ultima busta paga consegnata al ricorrente), la retribuzione corrisposta al lavoratore è composta dalle seguenti voci: stipendio € 4.933,87; indennità contingenza € 571,87; indennità di mensa € 2,422; ad personam seniority € 114,033; integrazione art. 7 CN € 983,264; indennità qualificazione professionale € 658,525; magg. art. 5. acc. € 274,386 per un importo complessivo di € 7.538,35.

La corresponsione dell'indennità di mensa è contemplata dall'art. 6 (rubricato "Determinazione della retribuzione") dell'Accordo Integrativo Rai-Usigrai del

1.1.2010. La corresponsione del “premio seniority” è espressamente prevista dall’art. 8 dell’Accordo Integrativo Rai-Usigrai del 1.1.2010. La corresponsione della quarta indennità specificata nell’elenco è prevista dall’art. 3 dell’Accordo Integrativo Rai-Usigrai del 1.1.2010, che espressamente richiama l’art. 7 CNLG. La corresponsione dell’indennità di qualificazione professionale è contemplata dall’art. 16 dell’Accordo Integrativo Rai-Usigrai del 1.1.2010, mentre l’ultima voce contemplata nell’elenco citato è espressamente prevista dall’art. 5 dell’Accordo Integrativo Rai-Usigrai del 1.1.2010.

Le voci considerate sono voci fisse e, in quanto tali, concorrono a determinare la retribuzione spettante al ricorrente. Dividendo tale importo per 26 (divisore convenzionale relativo alle giornate di lavoro mensili, così come previsto dall’art. 7 CNLG), si ottiene la retribuzione giornaliera che è pari ad Euro 293,39.

Dunque, moltiplicando la retribuzione giornaliera così ottenuta per le giornate di ferie e riposi non goduti dal ricorrente (621,5), si evince che la somma spettante al ricorrente per le causali di cui in ricorso è pari ad € 180.191,49.

Le domande del ricorrente meritano, pertanto, di essere accolte nei termini precisati nel dispositivo.

Le spese di lite, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza della società resistente.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da XX, con ricorso depositato il 29.12.2014, nei confronti della “YY s.p.a.”, così provvede:

1) accoglie le domande e, per l'effetto, a) dichiara che il ricorrente al momento della cessazione del rapporto di lavoro ha maturato 621,50 giornate di ferie e riposi non goduti per le varie causali specificate; b) condanna, di conseguenza, la resistente al pagamento in favore dell'istante della somma di Euro 180.191,49, a titolo di indennità sostitutiva per le ferie ed i riposi non goduti, oltre gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal 6.03.2014 sino all'effettivo soddisfo;

2) condanna, altresì, parte resistente al pagamento delle spese di lite dell'istante, che liquida in complessivi Euro 13.500,00, oltre IVA, CAP e rimborso delle spese generali nella misura del 15%, con distrazione in favore dell'Avv. ZZ e dell'Avv. ZZ dichiaratisi anticipatari;

3) fissa per il deposito della motivazione il termine di sessanta giorni a far tempo da oggi.

Bari. 8.03.2017

Il Giudice

(Luigi Pazienza)