

**Civile Ord. Sez. L Num. 19062 Anno 2020**

**Presidente: CURZIO PIETRO**

**Relatore: BALESTRIERI FEDERICO**

**Data pubblicazione: 14/09/2020**

**ORDINANZA**

sul ricorso 26818-2018 proposto da:

CONTARDI ADELE, elettivamente domiciliata in ROMA,  
VIA ALESSANDRIA, 119, presso lo studio dell'avvocato  
MARIA TERESA BERNARDO, rappresentata e difesa  
dall'avvocato ANNA GIOVANNA GRIECO;

**- ricorrente -**

**contro**

YAZAKI EUROPE LIMITED ITALIA S.R.L., in persona del  
legale rappresentante pro tempore, elettivamente  
domiciliata in ROMA, PIAZZALE DELLE MEDAGLIE D'ORO 7,  
presso lo studio dell'avvocato CLAUDIO DE STEFANIS,  
che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati  
ROBERTO FLAVIO TIRONE, CLAUDIO COCUZZA, DOMENICA

2020

1185

COTRONEO;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 164/2018 della CORTE D'APPELLO  
di POTENZA, depositata il 18/07/2018 R.G.N. 46/2018.



## RILEVATO CHE

Adele Contardi, già reintegrata nel suo posto di lavoro dal Tribunale di Melfi presso la s.r.l. Yazaki Europe Limited Italia, lamentò di essere stata collocata non più presso la sede di Capua\Pastorano ma presso la lontana sede di Melfi, con mansioni deteriori, ciò che peggiorò le sue condizioni di salute costringendola ad una lunga assenza per malattia quasi sino all'esaurimento del periodo di comporto (9.11.15), sicché chiedeva (in data 6.11.15) un periodo di ferie di 20 giorni, che la società le accordava per un solo giorno (11.11.15) confermando quindi il detto trasferimento a Melfi, cui essa si opponeva comunicando certificazione sanitaria.

La YELI le contestava disciplinarmente le assenze ingiustificate dei giorni 20,23,24,25,26 novembre 2015, quindi in data 17.12.15 la licenziava per giusta causa.

La Contardi proponeva ricorso ex lege n.92\12 al Tribunale di Potenza che lo respingeva con ordinanza 27.1.17.

Con sentenza n.61\18 il Tribunale di Potenza respingeva il ricorso proposto dalla Contardi ex art. 1 co.51 L.n.92\12, confermando l'ordinanza opposta, rilevando la consapevolezza da parte della lavoratrice della ingiustificatezza delle plurime assenze.

Avverso tale sentenza interponeva appello la lavoratrice; resisteva la s.r.l. YELI.

Con sentenza depositata il 18.7.18, la Corte d'appello di Potenza respingeva il gravame.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la Contardi, affidato a sei motivi, cui resiste la società con controricorso, poi illustrato con memoria.

## CONSIDERATO CHE

Con primo motivo la Contardi denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 2110 e 2119 c.c., oltre che dell'art.173 del c.c.n.l. commercio, deducendo di aver giustificato, con certificazione medica e di P.S., le sue (ulteriori) assenze, v. Cass. n.10086\18.



Il motivo è fondato posto che la Contardi chiese, in prossimità dell'esaurirsi del periodo di comporta, un periodo di ferie (non accordatole), trasmettendo peraltro un certificato medico, sicché le sue assenze risultavano comunque giustificate.

2. Il mutamento del titolo dell'assenza, pure lamentato dalla società, non rileva soverchiamente. Secondo il più recente indirizzo di legittimità, dovendo ritenersi prevalente l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto, Cass. 11 maggio 2000, n. 6043, Cass. 17 febbraio 2000, n. 1774; Cass. 26 ottobre 1999, n. 12031, Cass. 15 dicembre 2008 n.29317, Cass. 3 marzo 2009 n. 5078, questi ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta, gravando quindi sul datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, dimostrare - ove sia stato investito di tale richiesta - di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporta. L'orientamento risulta confermato dai successivi arresti di legittimità, cfr. Cass. 7 giugno 2013 n. 14471, ove sono valorizzati i canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, con conseguente cassazione della sentenza d'appello che "pur dando atto, correttamente, che non esisteva nessuna norma che imponesse l'accoglimento delle ferie - rimesse ad una valutazione discrezionale del datore di lavoro chiamato a bilanciare esigenze contrapposte- non aveva tuttavia considerato che, al fine di evitare il licenziamento, e quindi la perdita del posto di lavoro, fonte di reddito per il lavoratore e la sua famiglia, l'ordinamento, in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, avrebbe imposto alla società di venire incontro alla richiesta del lavoratore, una volta ponderati i contrapposti interessi".

3. Con ulteriore motivo la ricorrente lamenta che in presenza di richiesta di un periodo di ferie da parte del lavoratore in malattia e prima del superamento del periodo di comporta al fine di evitare la perdita del posto di lavoro esse in sostanza debbono essere accordate se non ostano obiettive ragioni organizzative o produttive.

Il motivo è fondato.

Debbono infatti richiamarsi i principi sopra affermati e recentemente ribaditi da Cass. n. 27392\18: Il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute,

FR

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, *senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa*; in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione impugnata, che aveva ritenuto privo di giustificazione, in quanto fondato su ragioni vaghe ed inconsistenti, il rifiuto di concessione delle ferie motivato dalla società datrice con un generico riferimento a non meglio precisate esigenze organizzative dell'ufficio). Cfr. altresì Cass. n. 8834\17, n. 7433\16.

In assenza di ciò il licenziamento risulta illegittimo.

Ed invero la società YELI nulla ha dedotto in ordine alle ragioni obiettive (organizzative od altro) per cui non avrebbe potuto concedere le richieste ferie, necessarie per evitare il superamento del periodo di comporta.

Ne consegue il decisivo accoglimento del quinto motivo di ricorso, assorbiti gli altri; la cassazione della sentenza impugnata con rinvio, anche per la regolamentazione delle spese, comprese quelle del presente giudizio di legittimità, alla Corte d'appello di Salerno per l'ulteriore esame della controversia.

*quinto ed il*

**P.Q.M.**

La Corte accoglie il quinto motivo di ricorso, assorbiti i restanti. Cassa la sentenza impugnata in relazione alla ~~la~~ censura ~~a~~ accolta e rinvia, anche per la regolazione delle spese, alla Corte d'appello di Salerno.

Roma, così deciso nella Adunanza camerale del 10 luglio 2020

*FR*

*R*