



**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**  
**Tribunale Ordinario di Milano**  
**Sezione Lavoro**

**Il Giudice dr. Tullio Perillo ha pronunciato la seguente**

**Sentenza**

nella causa promossa

da

con gli Avv.ti

, elettivamente domiciliato in Milano,

**RICORRENTE**

contro

, con gli Avv.ti Franco Scarpelli, Paolo Angelone e Anahid

Balian, elettivamente domiciliato in Milano, Corso Italia 8

**RESISTENTE**

**OGGETTO: opposizione a decreto ingiuntivo.**

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 01/04/2021,  
ha convenuto in giudizio

proponendo opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 228/21 emesso dal Tribunale di  
Milano dell'importo complessivo di euro 29.573,37; spese rifuse.

Si è ritualmente costituito in giudizio contestando in fatto e in diritto  
l'avversario ricorso; spese rifuse.

Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, non è fondato.

\*\*\*



Per quanto di interesse, il decreto ingiuntivo per cui è causa veniva richiesto ed emesso in favore dell'odierno opposto in relazione alle spettanze di fine rapporto dovutegli alla cessazione del rapporto con la società ricorrente.

ha esposto che il convenuto era stato dipendente quale direttore generale oltre che amministratore unico.

A dire della opponente, trattandosi di ruolo che comportava una posizione apicale seppur nell'ambito della categoria degli impiegati, senza vincoli nella gestione delle ferie e dei permessi, che l'opposto programmava autonomamente senza autorizzazione, nulla sarebbe dovuto a titolo di spettanze di fine rapporto per tali istituti.

\*\*\*

Tanto premesso, si osserva quanto segue.

Come sopra accennato, la tesi difensiva di

è che avrebbe ricoperto un ruolo quale dirigente apicale, con assoluta libertà nella gestione dei periodi di assenza per ferie e permessi dal che, anche alla luce dei principi della giurisprudenza di legittimità, l'assenza di alcun diritto a monetizzare ferie e permessi non goduti alla cessazione del rapporto.

In diritto va ricordato che: *Il diritto alle ferie annuali retribuite dei dirigenti pubblici, in quanto finalizzato all'effettivo godimento di un periodo di riposo e di svago dall'attività lavorativa (nel quadro dei principi di cui agli artt. 36 Cost. e 7, par. 2, della direttiva 2003/88/CE), è irrinunciabile; ne consegue che il dirigente il quale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non ne abbia fruito, ha diritto a un'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto in questione prima di tale cessazione, mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva riconosciuto l'indennità sostitutiva delle ferie non godute in favore del direttore di una struttura sanitaria complessa, dal momento che il datore di lavoro si era limitato a richiamare l'ampia discrezionalità di cui il dirigente godeva relativamente all'organizzazione dei propri tempi di lavoro e, a fronte della dimostrazione, da parte del ricorrente, dell'esistenza di notevoli scoperture d'organico nella struttura dallo stesso diretta, aveva prodotto, a dimostrazione dell'insussistenza di esigenze di servizio impeditive della fruizione delle ferie, una nota del direttore sanitario successiva alla cessazione del rapporto di lavoro) (Cass., Ordinanza n. 13613 del 02/07/2020).*

Il provvedimento in commento si distingue poi per l'ampia disamina dell'istituto delle ferie anche alla luce della disciplina normativa europea e della giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Per quanto di interesse, si è in particolar modo valorizzato, da un lato, l'importanza del diritto al godimento delle ferie annuali quale diritto fondamentale dell'Unione e, dall'altro lato, i limiti entro cui



possa ritenersi ammissibile la perdita del diritto alle ferie annuali retribuite, in quest'ultimo caso responsabilizzandosi il datore di lavoro il quale deve avere cura di *assicurarsi che il lavoratore sia comunque messo in condizione di esercitare il diritto e assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia posto effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e nel contempo informandolo - in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e il relax cui esse sono volte a contribuire - del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato o, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro se quest'ultima si verifica nel corso di un simile periodo.*

Assume quindi significativo rilievo la circostanza che il datore di lavoro di dare prova di avere esercitato *tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto.*

\*\*\*

Ora, nel caso di specie deve essere innanzitutto disattesa l'eccezione di parte convenuta secondo cui [redacted] avrebbe dovuto formulare specifica domanda di accertamento della natura dirigenziale del rapporto.

Ciò in quanto non è contestato che, in forza del CCNL per il personale non medico ove [redacted] era inquadrato, non fosse espressamente prevista la figura dirigenziale ma solo impiegatizia per quanto con funzioni di direzione quale il direttore generale.

Pertanto, nel presente giudizio rileva semmai la possibilità di ritenere, in fatto, che [redacted] ricoprisse un ruolo apicale e non tanto attribuirgli una natura formalmente dirigenziale.

Resta comunque onere del datore di lavoro non solo dimostrare tale ultima circostanza ma anche l'ulteriore profilo di fatto valorizzato dalla giurisprudenza di legittimità sopra richiamata, ovvero la libertà nella gestione di ferie e permessi e, per quanto visto, la prova della diligenza adottata per consentire al lavoratore di fruire delle ferie dandogli anche adeguata informazione sulle possibili conseguenze, ivi compresa la perdita del diritto alla loro monetizzazione alla cessazione del rapporto.

\*\*\*

Ebbene, ritiene il giudicante che [redacted] non abbia fornito elementi né documentali né istruttori che possano assolvere a tali oneri.

Non ci si riferisce alle prove relative al ruolo apicale di [redacted], in quanto sul punto senza dubbio i capitoli formulati da [redacted] sarebbero ammissibili.



Tuttavia, anche a postulare che effettivamente \_\_\_\_\_ possa essere considerato quale soggetto apicale all'interno dell'istituto, quest'ultimo, ad avviso del giudicante, si è limitato ad allegare che il lavoratore avrebbe avuto ampia e insindacabile autonomia la gestione delle proprie assenze.

Non risulta, per contro, che \_\_\_\_\_ si sia mai attivato nei termini di diligenza fissati dalla giurisprudenza di legittimità richiamata al paragrafo precedente e tantomeno che abbia mai reso edotto il proprio dipendente delle conseguenze correlate.

In tal senso, l'unico capitolo di prova della parte opponente (secondo cui \_\_\_\_\_ avrebbe motivato la sua esclusione dal piano ferie *dicendo che per il suo ruolo era libero di organizzarsi le ferie e pertanto non avrebbe mai preteso il pagamento di eventuali arretrati*) si caratterizza per la sua evidente genericità ma, a ben vedere, per l'essere smentito dalla stessa documentazione versata in atti dalla parte ricorrente.

Deve innanzitutto premettersi che è lo stesso

a dare conto di avere interessato i propri dipendenti dell'importanza dello smaltimento delle ferie con inviti sia per iscritto che verbalmente, salvo riconoscere che tale invito non era mai stato formulato nei confronti di \_\_\_\_\_

Non solo, è del pari smentito in via documentale quanto sostenuto dalla opponente circa la diversa modalità di gestione delle ferie da parte di quest'ultimo, come sarebbe comprovato dal fatto che questi non comparirebbe nei piani ferie del periodo 2017- 2019.

Difatti, dalla lettura del piano ferie 2019 in atti compare anche il nominativo di \_\_\_\_\_

unitamente agli altri dipendenti \_\_\_\_\_ e la circostanza dimostra, quindi, proprio l'esatto contrario di quanto parte ricorrente ha tentato di dimostrare e, per contro, conforta la tesi del dipendente di aver potuto disciplinare in maniera organica le proprie ferie nell'unico anno in cui gli impegni lavorativi e professionali consentivano tale programmazione.

D'altra parte, a fronte delle puntuali e specifiche allegazioni del ricorrente circa i significativi impegni lavorativi che lo vedevano coinvolto soprattutto nel 2017 e nel 2018, anche (ed in particolare) durante il periodo estivo (ove notoriamente si concentra in maniera più significativa il godimento delle ferie) non sono stati minimamente contestati dalla parte ricorrente.

Il fatto poi che il direttore generale godesse di una indiscriminata libertà nella propria organizzazione è, a ben vedere, smentito dallo stesso ricorso di \_\_\_\_\_

, che ha evidenziato come \_\_\_\_\_ dovesse comunque verificare che le proprie assenze \_\_\_\_\_ di durata significativa non coincidessero con analoghi periodi del direttore amministrativo \_\_\_\_\_ (lui sì invece inserito anno per anno nel piano ferie).

\*\*\*



Per quanto visto, non si è ritenuto di dare ingresso alla pur richiesta attività istruttoria in quanto i capitoli di prova di \_\_\_\_\_, ove anche provati, non sarebbero comunque idonei a fornire la preliminare è necessaria prova da parte del datore di lavoro non tanto della natura apicale del ruolo di \_\_\_\_\_ quanto dell'adozione di tutte quelle misure di diligenza di cui si è sopra dato conto.

Né valga quanto sostenuto dal procuratore della parte opponente in sede di discussione, ovvero che la posizione apicale del direttore generale non consentiva se non allo stesso di sollecitare il godimento delle ferie e dei permessi e responsabilizzarlo nel caso di mancato godimento, difettando un ulteriore organo gerarchicamente sovraordinato.

Ciò in quanto, ad accedere a tale tesi, verrebbero inevitabilmente frustrati i principi della giurisprudenza di legittimità sopra richiamati, dettati in relazione alla figura di dirigente apicale, in quanto se ne dovrebbe desumere che proprio la posizione di vertice assunta sarebbe di per sé idonea ad esimere il datore di lavoro dal dare quelle necessarie indicazioni di cui si è sopra dato conto.

Tanto più se si considera che nel caso di specie vi era quantomeno il Cda che avrebbe dovuto farsene carico.

Considerato poi il dato documentale che quantomeno per il 2019 il dipendente era inserito nel piano ferie rende evidente che fosse pienamente integrato nell'organizzazione aziendale anche per quanto riguarda la comunicazione dei periodi di assenza, venendo così smentita una delle tesi principali della parte opponente.

\*\*\*

Il ricorso deve quindi essere respinto e per l'effetto confermato il decreto ingiuntivo n. 228/2021.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.

Sentenza esecutiva.

**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando respinge il ricorso in opposizione e conferma il decreto ingiuntivo n. 228/21 emesso dal Tribunale di Milano in data 1° febbraio 2021;

condanna

a rimborsare a

le spese di lite che liquida in complessivi euro 4.000,00 oltre spese generali e accessori di legge; riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Milano, 16/6/2021

Il Giudice  
Tullio Perillo