

di GIANLUCA PILLERA

Ferie senza autorizzazione, legittimo il licenziamento

La sentenza 2.04.2025 n. 169 del Tribunale di Perugia chiarisce che l'assenza per ferie senza il via libera datoriale può compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia.

Un lavoratore assunto a tempo indeterminato come autista di autotreni aveva chiesto un periodo di ferie dal 19.12.2022 al 5.01.2023, motivando la necessità di recarsi in Romania per rinnovare la patente. Non avendo ricevuto risposta formale, aveva interpretato il silenzio come assenso e si era autonomamente assentato. Tuttavia, la società aveva avviato immediatamente la contestazione disciplinare, sospendendo il dipendente e procedendo poi al licenziamento per giusta causa.

Nel ricorso al Tribunale di Perugia, il lavoratore ha chiesto la reintegrazione o, in subordine, un'indennità risarcitoria. L'azienda, dal canto suo, ha evidenziato che il dipendente aveva già esaurito il monte ferie disponibile e che l'assenza arbitraria aveva leso il vincolo fiduciario.

Ferie da autorizzare, non da autogestire - Il Tribunale di Perugia ha ribadito che il diritto alle ferie non si traduce in una libera disponibilità del lavoratore di assentarsi a proprio piacimento. La normativa italiana, in particolare l'art. 2109 c.c. e l'art. 24 del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, stabilisce che l'epoca delle ferie viene determinata dal datore di lavoro, armonizzando esigenze aziendali e desideri dei dipendenti.

Nel caso analizzato, il lavoratore risultava aver già fruito integralmente del periodo spettante, risultando addirittura in situazione debitoria rispetto all'anno precedente. Nonostante ciò, l'azienda aveva proposto un'alternativa concedendo 2 settimane di ferie a partire dal 1.01.2023. Il rifiuto di questa proposta e l'assenza ingiustificata hanno pesato in modo determinante sulla decisione finale.

Valutazione della condotta: il vincolo fiduciario spezzato - Dal punto di vista disciplinare, il Tribunale ha sottolineato come l'assenza non autorizzata, protrattasi per diversi giorni e in un periodo nevralgico per il settore dei trasporti, abbia compromesso in maniera definitiva il rapporto fiduciario che costituisce la base del lavoro subordinato. La motivazione personale addotta, ovvero la necessità di rinnovare la patente all'estero, non è stata considerata sufficiente a giustificare l'autoassegnazione del periodo di ferie, anche perché la legge italiana consente il rinnovo senza obbligo di recarsi all'estero.

Inoltre, la successiva richiesta di trasformare l'assenza in aspettativa non retribuita è stata respinta, trattandosi di una richiesta avanzata solo dopo l'avvio del procedimento disciplinare e dunque priva di efficacia riparatrice.

Il principio ribadito: ferie sì, ma solo con l'autorizzazione - Con il rigetto del ricorso, la sentenza del Tribunale di Perugia riafferma un principio essenziale nell'ambito dei rapporti di lavoro: il diritto alle ferie va sempre esercitato previa autorizzazione del datore di lavoro.

L'autogestione delle assenze, soprattutto in settori dove l'organizzazione operativa è particolarmente delicata, viene considerata una violazione grave e irreparabile. In questo quadro, il comportamento diligente del lavoratore diventa un cardine irrinunciabile per la tutela dell'equilibrio tra esigenze individuali e collettive.