



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice **Antonio Tizzano**, ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura integrale all'udienza del 6/3/2024, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro, iscritta al n° 9734/2023 r.g.l., vertente

TRA

██████████, con l'avv. ██████████

RICORRENTE

E

██████████ **S.P.A.**, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, con gli avv.ti ██████████ e ██████████

RESISTENTE

OGGETTO: ferie e preavviso-buoni pasto e crediti di lavoro

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 409 c.p.c., depositato il 20.3.2023, ██████████ ha adito questo Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo:

- accertarsi e dichiararsi che ella ha diritto di percepire l'indennità sostitutiva per permessi non goduti per complessivi € 2.334,94 o nella diversa misura ritenuta di giustizia e, per l'effetto, condannarsi la società ██████████ S.p.a. a versare il relativo importo;
- accertarsi e dichiararsi che ella ha diritto di percepire il corrispettivo dei buoni pasto non corrisposti nel corso di rapporto di lavoro per complessivo di € 8.772,40 o nella diversa misura ritenuta di giustizia e, per l'effetto, condannarsi la società ██████████ S.p.a. a versare il relativo importo;



- accertarsi e dichiararsi che nulla è dovuto a titolo di indennità sostitutiva del preavviso “regolarmente decorso durante il collocamento in ferie forzate” e che il TFR maturato è pari ad € 32.270,99 e, per l’effetto, condannarsi la società █████ S.p.a. a pagare, in suo favore, la complessiva somma di € 10.034,99, di cui € 6.054,16 pari alla somma illegittimamente trattenuta a titolo di indennità sostitutiva del preavviso ed € 3.980,83 quale differenza sul TFR maturato, o la diversa somma che sarà ritenuta di giustizia “anche a titolo risarcitorio o ai sensi dell’art. 2041 c.c.”.

La ricorrente ha premesso in fatto quanto segue:

- ella è stata assunta da “████ █████ █████ srl” con decorrenza 1.11.2001, con qualifica di impiegata e inquadramento nel livello V del CCNL Industria Metalmeccanica;
- nel corso del 2006, la società ha mutato la denominazione sociale in “████████████████████ srl”;
- con decorrenza dal 21.3.2006, ella è transitata, ai sensi dell’art. 2112 c.c., alle dipendenze di “████████████████████ S.p.A.” che a sua volta mutava la denominazione sociale dapprima in “████████████████████ SpA” e., poi, in “████████████████████ S.p.a.” a socio unico;
- con decorrenza dal 1.9.2011, ella è transitata, ai sensi dell’art. 2112 c.c., alle dipendenze di “████████████████████ S.p.A.” e, con decorrenza dal 1.12.2013, in virtù di una cessione di contratto ex art. 1406 c.c., alle dipendenze di “████████████████████ S.p.A.”;
- con decorrenza dal 8.2.2016, la società █████████████████████ S.p.a. ha mutato la denominazione sociale in █████████████████████ S.p.a.;
- fin dall’inizio del rapporto di lavoro, le sono stati “versati mensilmente” i buoni pasto, per un importo di € 5,20, per espressa previsione del contratto individuale;
- a decorrere dal mese di novembre 2011 e fino al gennaio 2013, la società le ha versato una “integrazione provvisoria” in busta paga pari ad € 1,34 al giorno, sotto la voce “competenze”;
- dal settembre 2012, tuttavia, l’erogazione dei buoni pasto cartacea è stata illegittimamente sospesa;
- nel corso degli ultimi anni, a decorrere dal 2015 circa, il pagamento delle retribuzioni avveniva in costante ritardo e, a causa di ciò, ella ha deciso di risolvere il rapporto a giugno 2021;
- in data 8.6.2021, ella ha comunicato all’amministratore delegato della società l’intenzione di dimettersi con decorrenza 1.9.2021;



- in data 9.6.2021, ha ricevuto una comunicazione di “collocamento in ferie forzate per il periodo 9 giugno 2021 – 31 agosto 2021”, corrispondente esattamente al periodo di preavviso;
- richiesti chiarimenti in merito, le è stato risposto che il tema delle dimissioni e del periodo di preavviso non sono “attinenti alla questione dello smaltimento delle ferie”;
- ella, quindi, ha rassegnato le dimissioni il 14.6.2021 con decorrenza dal 1.9.2021, nel rispetto del preavviso contrattuale;
- contestualmente, ha chiesto alla società di formalizzare la volontà di farle fruire le ferie arretrate nel corso del periodo di preavviso;
- a quel punto, la società le ha proposto la sottoscrizione di un accordo “peculiare” il quale prevedeva una rinuncia al preavviso ed un’accettazione della revoca delle ferie forzate;
- a fronte delle sue perplessità, la società ha chiarito che il suo ultimo giorno di lavoro non sarebbe stato il “31 agosto” poiché data in cui sarebbe terminato il periodo di ferie forzate e da quel giorno sarebbe decorso il preavviso che, “durando 2 mesi e mezzo”, sarebbe terminato a metà novembre;
- ella, tuttavia, “non avendo in alcun modo chiesto di fruire delle ferie”, ha ribadito che, a fronte del preavviso prestato, il rapporto sarebbe cessato alla data del 31 agosto 2021 confermando la disponibilità a prestare attività lavorativa per l’intera sua durata;
- ciò nonostante, la società ha confermato il provvedimento di ferie forzate rifiutando la prestazione lavorativa nel periodo di preavviso;
- con l’ultimo prospetto paga emesso a giugno 2022, la società ha trattenuto € 6.054,16 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso ottenendo così l’effetto “di aver fatto esaurire le ferie maturate per non pagare la relativa indennità sostitutiva”, di lucrare addirittura un’indennità di mancato preavviso “che le era stato regolarmente rassegnato” e neppure ha versato il netto residuo indicato in calce al medesimo prospetto paga, pari ad € 1.672,79;
- nel prospetto paga di agosto sono analiticamente indicati tutti i permessi maturati e non goduti, ovvero “84,94082” ore di permessi “ex festività” e “170,43077” ore di permessi annui retribuiti ma la società, scalando ore di permesso mai godute, ha liquidato a titolo di indennità sostitutiva solo € 275,65, corrispondenti a 21,33333 ore per ex festività, ed € 689,14, corrispondenti a 53,33333 ore per permessi ordinari.

Ciò premesso e considerato, in particolar modo:



- che il datore di lavoro, a fronte delle dimissioni rassegnate nel rispetto del preavviso contrattuale, ha imposto alla lavoratrice le ferie residue e tale condotta è idonea ad integrare una rinuncia alla fruizione del preavviso lavorato;
- che il datore di lavoro ha, però, poi trattenuto l'indennità sostitutiva del preavviso lucrando un indebito doppio vantaggio, quello di evitare di liquidare l'indennità sostitutiva delle ferie non godute e di ottenere l'indennità sostitutiva del preavviso; si osserva che la società ha invocato in modo improprio il principio di non sovrapposibilità delle ferie al preavviso ex art. 2109, ultimo comma, c.c. il quale, però, è posto esclusivamente a tutela del lavoratore e della funzione delle ferie, di ristoro delle energie psico-fisiche, mentre, nell'ipotesi di dimissioni in cui il preavviso è dato a tutela della parte datoriale la quale utilizza il periodo di preavviso "**per trovare altro dipendente in sostituzione del dimissionario**", le ferie autorizzate dal datore non impediscono il decorso del preavviso;
- che, in definitiva, il rapporto di lavoro è cessato alla data del 31.8.2021 e la società non ha maturato il diritto ad alcuna indennità sostitutiva del preavviso che essa stessa ha rifiutato di far lavorare alla sig.ra ████████ preferendo far fruire a quest'ultima, con decisione unilaterale, le ferie residue;
- che la ricorrente ha maturato il diritto di percepire € 10.034,99, di cui € 6.054,16 illegittimamente trattenuti a titolo di mancato preavviso ed € 3.980,83 quale differenza sul TFR maturato, nonché il diritto al corrispettivo per i buoni pasto non erogati e per i permessi non goduti,

parte ricorrente ha rassegnato le conclusioni prima indicate.

Instaurato ritualmente il contraddittorio, la società Digid S.p.a. si è costituita in giudizio resistendo alla domanda e facendo rilevare:

- che le dimissioni sono state rassegnate in data 14.6.2021, in epoca successiva al provvedimento di "ferie forzate" comunicato alla dipendente in data 9.6.2021;
- che il periodo di ferie, secondo quanto comunicato alla Coluccia, sarebbe decorso dal 9.6.2021 al 31.8.2021;
- che, pertanto, la ricorrente avrebbe dovuto rassegnare le dimissioni al termine del periodo di ferie osservando il periodo di preavviso pari a due mesi e mezzo;
- che è infondata la rivendicazione delle ore di permessi non goduti "atteso che si fonda sul falso presupposto che al momento



dell'emissione dello statino paga del mese di agosto 2021, il rapporto risultava già cessato”;

- che, in riferimento ai buoni pasto, il Tribunale di Roma, in altra fattispecie, con sentenza n. 5262/2022, ha avuto occasione di ricordare come tale beneficio non rappresenti un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa per la mancanza di un collegamento causale tra l'utilizzazione della mensa ed il lavoro svolto e trovi nel rapporto di lavoro un nesso meramente occasionale sicché la relativa erogazione può essere revocata unilateralmente dal datore di lavoro.

Quindi, la causa, istruita per via documentale, è stata discussa e decisa all'udienza odierna.

Il ricorso deve essere accolto nei limiti di seguito specificati.

Nella fattispecie, la ricorrente ha chiesto l'accertamento, per un verso, della illegittima trattenuta operata dal proprio datore di lavoro a titolo di indennità sostitutiva del preavviso per dimissioni e del diritto alla differenza sul TFR che ne consegue e, per altro verso, del diritto al corrispettivo dovuto per i buoni pasto non erogati e all'indennità sostitutiva dei permessi non goduti.

1. La prima questione attiene all'importo di € 6.054,16 a titolo di “Tratt. mancato preavviso” di cui al prospetto paga di giugno 2022 (all. 39 al fasc. ricorrente) nonché all'importo di € 3.980,83 a titolo di differenza sul TFR che ne consegue.

Di particolare importanza ai nostri fini sono i seguenti passaggi di Cass. 985/2017:

“se al preavviso è indubbiamente da attribuire, secondo il più recente orientamento, un'efficacia obbligatoria con la conseguenza che, nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente (con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti), a meno che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso (...), qualora quest'ultima opti per la continuazione del rapporto, durante il suo decorso proseguano gli effetti del contratto.

E, tra essi, il diritto del lavoratore di godere delle ferie e la maturazione del diritto al numero proporzionalmente correlato di giorni di ferie,



ferie recante data successiva ma nel quale si legge “La presente per comunicare il provvedimento di ferie forzate a partire da domani 09.06.2021 siano al 31.08.2021”, con nostra sottolineatura, in all. 13 al fasc. ██████████, non avrebbe potuto esser precedente e svincolato dalla decisione della dipendente di risolvere il suo rapporto di lavoro.

È, perciò, illegittima la condotta datoriale consistita nell’aver posto la lavoratrice in ferie senza il suo consenso e nell’aver ribadito il provvedimento pur dopo che la stessa aveva manifestato la volontà di prestare l’attività di lavoro durante il periodo di preavviso (vd. l’*e-mail* del 16.6.2021 con la quale la dipendente confermava a ██████████ ██████████ la sua “disponibilità a rispettare il preavviso e a rientrare immediatamente in ufficio”, in all. 24 al fasc. ██████████).

Il datore avrebbe dovuto, a quel punto, correttamente revocare il collocamento in ferie coatto al fine di evitare la sovrapposizione del periodo di ferie al periodo di preavviso in violazione del divieto di cui all’art. 2109, ult. co., c.c. (“Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell’articolo 2118”) e invitare la dipendente a godere delle ferie con correlativo differimento del termine finale del preavviso.

Al contrario, essendo il rapporto cessato al termine del periodo di cui si tratta, il 31.8.2021 (risulta anche dai prospetti emessi successivamente e relativi agli acconti sul TFR, all.ti 31-46 al fasc. ██████████), la società ha ottenuto il “doppio vantaggio economico” (così, in ricorso), per un verso, di “sterilizzare” l’indennità sostitutiva per le ferie non godute e, per altro verso però, di lucrare indebitamente l’indennità sostitutiva del preavviso non lavorato. Indennità quest’ultima non dovuta in quanto l’omessa prestazione di attività lavorativa durante il preavviso è imputabile alla volontà unilaterale e arbitraria del datore di lavoro che ha mantenuto la dipendente in ferie forzate.

Per i motivi che precedono, l’importo trattenuto va restituito e va corrisposto, di conseguenza, alla ricorrente l’importo di € 3.980,83 “quale differenza sul TFR maturato” come da allegato conteggio (al n. 28 del fascicolo).

2. Sui buoni pasto non erogati, anzitutto rileva un beneficio attribuito per una finalità specifica: consentire al dipendente di conciliare le esigenze di servizio con quelle personali, agevolando la fruizione del pasto nei casi in cui non sia previsto un servizio di mensa.

Di regola, i buoni pasto sostituiscono il servizio di mensa.

Il diritto ai buoni pasto sussiste tanto nel caso in cui durante la fascia oraria concordata per il pranzo il lavoratore sia impegnato al lavoro



quanto nel caso in cui egli abbia terminato di lavorare ma i tempi di percorrenza non gli consentano di raggiungere la propria abitazione entro l'esaurirsi di tale fascia oraria.

È la contrattazione collettiva che regola i termini per la loro erogazione, condizionata al raggiungimento di un numero minimo di ore di lavoro.

Da ciò discende che il buono pasto non è un diritto imprescindibile del lavoratore e spetta soltanto quando previsto da un apposito accordo collettivo o individuale. In mancanza di tale accordo, i benefici previsti dai buoni pasto non possono essere pretesi poiché non rappresentano una parte della retribuzione, ma un beneficio assimilato alle prestazioni di *welfare* aziendale.

Si veda, anche se riferita al pubblico impiego privatizzato, Cass. 5547/2021 ove si legge:

“..., il diritto alla fruizione del buono pasto non ha natura retributiva ma costituisce una erogazione di carattere assistenziale, collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, avente il fine di conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore (...); proprio per la suindicata natura il diritto al buono pasto è strettamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono (...)”.

Nella pronuncia si fa riferimento anche alla normativa statale, ovvero al D.Lgs. 8 aprile 2003 nr. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), art. 8, commi 1 e 2, a tenore del quale il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa “Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore..., ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo”; le modalità e la durata della pausa sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro ed, in difetto di disciplina collettiva, la durata non è inferiore a dieci minuti e la collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

Il giudice apicale sottolinea che “Anche nel testo legislativo, dunque, la consumazione del pasto è collegata alla pausa di lavoro ed avviene nel corso della stessa”.

La ricorrente non ha fatto riferimento alla contrattazione collettiva applicabile né ha precisato i presupposti costitutivi del proprio diritto.

Da questo punto di vista, non appare sufficiente il richiamo alla comunicazione del 30.6.2006 di ██████████ S.p.a. circa il CCNL e il trattamento retributivo applicato a decorrere dal 1.7.2006 ove si



prevedeva l'erogazione di un ticket giornaliero pari ad € 5,20 per ogni giornata di lavoro superiore alle 6 ore (all. 4 al relativo fasc.).

Escluso ogni automatismo tra lavoro e buono pasto, la ricorrente avrebbe dovuto articolare mezzi istruttori per dimostrare quanto meno la persistenza, dopo il settembre 2012 (data di sospensione dell'erogazione dei buoni), delle medesime condizioni di lavoro, dunque l'assenza del servizio di mensa e l'intervallo non lavorato con specifico riferimento alle pertinenti previsioni della contrattazione collettiva di settore.

3. Quanto, infine, ai permessi "ex festività" ed ai permessi ordinari non goduti, la difesa della società si fonda, unicamente, su una presunta inesigibilità dei "permessi non goduti richiamati nella busta paga di agosto 2021" (così, anche nella nota di chiarimenti autorizzata del 20.2.2024).

Non contesta la società l'entità dei permessi di cui al prospetto paga di agosto 2021 richiamato dalla ██████ sebbene non agli atti del giudizio. Si tratta, come si è detto, di "84,94082" ore per i permessi "ex festività e di "170,43077" ore per i permessi ordinari.

L'eccezione di inesigibilità, non meglio specificata, va disattesa non essendo contestate le quantità residue indicate nel prospetto paga emesso dalla società né la liquidazione parziale delle indennità corrispondenti (si veda la tabella contenuta a pg. 10 del ricorso) né, ancora, la maturazione del diritto a fruire dei permessi e la loro mancata fruizione.

Per i motivi che precedono, il ricorso deve essere accolto in parte con l'accertamento e la declaratoria del diritto di ██████ di percepire complessivi € 2.334,94 a titolo di differenza sull'indennità sostitutiva per i permessi non goduti, di ottenere la restituzione dell'importo di € 6.054,16 illegittimamente trattenuto a titolo di indennità sostitutiva del preavviso nonché la corresponsione dei € 3.980,83 quale differenza sul TFR maturato. Al pagamento di tali importi, oltre accessori come per legge, deve essere condannata ██████ S.p.a..

L'esito del giudizio giustifica la compensazione parziale delle spese di lite, liquidate, trattandosi di causa di media difficoltà, in complessivi € 3.800,00, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022, in misura del 50%, pari ad € 1.900,00, a carico di Digid S.p.a., restando la residua parte



compensata. La società è tenuta al rimborso, in favore di ██████████, dell'importo di € 118.50 a titolo di anticipazioni non imponibili.

P.Q.M.

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

- accoglie il ricorso in parte con l'accertamento e la declaratoria del diritto di ██████████ di percepire complessivi € 2.334,94 a titolo di differenza sull'indennità sostitutiva per i permessi non goduti, di ottenere la restituzione dell'importo di € 6.054,16 illegittimamente trattenuto a titolo di indennità sostitutiva del preavviso nonché la corresponsione dei € 3.980,83 quale differenza sul TFR maturato;
- condanna, per l'effetto, ██████████ S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, al pagamento, in favore di ██████████, dell'importo complessivo di € 12.369,93, oltre accessori come per legge;
- condanna, infine, ██████████ S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, al pagamento, in favore di ██████████, delle spese di lite, liquidate in complessivi € 3.800,00, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022, in misura del 50%, pari ad € 1.900,00, nonché al rimborso, in favore di ██████████, dell'importo di € 118.50 a titolo di anticipazioni non imponibili.

Così deciso in Roma il 6/3/2024

IL GIUDICE
Antonio Tizzano

