



TRIBUNALE DI BARI

- SEZIONE LAVORO -

Il Tribunale di Bari, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del dr. Luca Ariola, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso *ex art.* 700 cod. proc. civ. depositato in data 5 gennaio 2015

da

Vincenzo Delvecchio, nato il 20.11.1952, rappresentato e difeso dagli avv.ti Ettore Sbarra e Leonardo Netti, giusta procura a margine del ricorso;

ricorrente

nei confronti della

RAI – Radiotelevisione Italiana s.p.a., in persona del Direttore degli Affari legali e societari, rappresentata e difesa dagli avv.ti prof. Claudio Scognamiglio e Vincenzo Liuzzi, giusta procura a margine della memoria difensiva e di costituzione;

resistente

1. Con ricorso *ex artt.* 669ter e 700 c.p.c. Vincenzo Delvecchio – giornalista televisivo dipendente della RAI s.p.a. sin dal 1982, da ultimo con mansioni di redattore ed inviato nell'ambito della redazione del TG regionale per la Puglia – ha chiesto che fosse accertata l'illegittimità del provvedimento adottato dal suo datore di lavoro in data 1° agosto 2014 (con il quale era stato posto forzatamente in ferie in vista del suo collocamento in quiescenza, previsto per il 20.11.17) per violazione dell'art. 13 del Testo Integrato dell'Accordo Integrativo RAI – Usigrai per i giornalisti dipendenti RAI, nonché degli artt. 2103 e 2087 cod. civ., con il conseguente ordine alla convenuta di riassegnarlo alle mansioni effettivamente spettanti.

In estrema sintesi, il ricorrente ha dedotto che nel corso degli anni aveva accumulato un numero assai rilevante di ferie (160,53 giornate) e di mancati riposi (ben 627 giornate) e che ciò si era verificato esclusivamente per venire incontro alle esigenze dell'azienda, la quale gli aveva affidato una serie di impegnativi incarichi che lo avevano costretto a non godere dei riposi che via via maturava. Egli infatti, in aggiunta alle normali incombenze di redazione, aveva svolto il ruolo di responsabile per lo sport della testata giornalistica regionale, aveva seguito come radiocronista eventi sportivi di grande rilevanza (quali i giochi olimpici del 2012 o i campionati mondiali di calcio del 2014), aveva svolto il ruolo di responsabile delle tribune politiche in occasione di molteplici tornate elettorali, aveva curato rubriche in materia



di ecologia e ambiente, aveva realizzato una serie di importanti servizi relativi a specifici temi.

Con nota a firma del Direttore delle Risorse Umane del 1° agosto 2014, la società – dopo aver richiamato la disciplina aziendale sulle ferie ed aver puntualizzato che la mancata fruizione di ferie e riposi non era a sé imputabile – gli aveva comunicato che, in vista della sua collocazione a riposo prevista per il 20.11.17, egli avrebbe dovuto procedere alla fruizione di ferie e riposi in modo consecutivo fino a concorrenza, non sussistendo ragioni produttive aziendali che ne impedivano il godimento. A tale nota era seguiti una serie di incontri in sede di Commissione paritetica Rai – Usigrai al fine di addivenire ad un'intesa, che però non era stata raggiunta, per cui, essendo egli in ferie forzate da 151 giorni, era necessario adire il giudice del lavoro per far cessare tale situazione.

Quanto al *fumus boni iuris*, il ricorrente ha dedotto che la condotta del datore di lavoro è illegittima perché contrasta con l'art. 13 del Testo Integrato dell'Accordo Integrativo RAI – Usigrai per i giornalisti dipendenti RAI, in base al quale l'azienda avrebbe dovuto fare in modo che il giornalista fruisse del periodo feriale entro il 30 aprile dell'anno successivo alla maturazione del diritto, e comunque prevedeva un'articolata disciplina delle modalità di smaltimento delle ferie arretrate che, nel caso di specie, non era stata osservata. Egli ha poi evidenziato che la scelta aziendale si pone in contrasto con l'art. 10 d.lgs. 66/03, il quale sancisce che le ferie arretrate vanno fruite entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione, e che pertanto l'azienda non poteva adesso imporre al lavoratore lo smaltimento unitario di tutte le giornate di riposo accumulate negli anni passati.

Quanto al *periculum in mora*, l'istante ha sottolineato come la forzata inoperosità per un così lungo tempo finirebbe per pregiudicare irrimediabilmente l'immagine professionale che aveva acquisito, perché lo costringerebbe a non partecipare affatto a trasmissioni televisive, così cagionandogli un danno non suscettibile di ristoro per equivalente.

Costituitasi in giudizio, la Rai s.p.a. ha chiesto il rigetto del ricorso eccependo preliminarmente l'inammissibilità della domanda cautelare volta ad ottenere la tutela di un obbligo incoercibile e, nel merito, contestando la sussistenza sia del *fumus* che del *periculum*.

All'udienza del 3.2.15, sentiti i difensori presenti, il giudice si è riservato la decisione.

2. Non è fondata l'eccezione di inammissibilità del ricorso d'urgenza in esame perché diretto a cautelare un obbligo incoercibile. La resistente, richiamando a questo proposito un certo indirizzo giurisprudenziale (che la stessa parte, per la verità, riconosce essere minoritario), sostiene che, siccome il provvedimento conclusivo eventualmente favorevole alle ragioni dell'istante non potrebbe trovare attuazione coattiva, la domanda sarebbe inammissibile in quanto volta a conseguire un risultato inutile per chi invoca la tutela [v. pagg. 25 e ss. della memoria difensiva].

L'argomento non può essere condiviso.

Deve infatti prestarsi adesione all'opposto indirizzo secondo cui nell'ipotesi in cui il provvedimento d'urgenza richiesto non sia coercibile, la tutela cautelare può essere egualmente concessa laddove la stessa possa co-



stituire il presupposto di ulteriori conseguenze giuridiche derivanti dalla inosservanza dell'ordine contenuto nel provvedimento, sia sotto il profilo penale che sotto quello del rapporto oggetto di controversia, rendendo legittimi dei comportamenti diversamente qualificabili come inadempimenti ad obblighi contrattuali (v. in questo senso, tra le tante, Trib. Bari, ord. 03/12/2002, edita in *Giur. merito* 2003, 691, relativa peraltro ad una fattispecie di pretesa dequalificazione professionale patita da altro dipendente della Rai s.p.a.).

La ragione di fondo di tale condivisibile (e non a caso maggioritario) orientamento sta non solo nel fatto che la formulazione letterale dell'art. 700 cod. proc. civ. non prevede limiti di ammissibilità di tal genere e che comunque non può escludersi in linea di principio l'adempimento spontaneo del soggetto obbligato, ma soprattutto nella circostanza che la volontaria inosservanza del provvedimento giudiziale può essere foriera rilevanti conseguenze quanto meno sul piano risarcitorio.

Anche con riferimento al regime anteriore all'introduzione dell'art. 614*bis* cod. proc. civ. (che, com'è noto, disciplina l'attuazione indiretta degli obblighi di *facere* infungibile), la Corte di cassazione aveva ripetutamente chiarito – sia pure con riferimento al processo di cognizione, ma adottando un ragionamento senz'altro estensibile al giudizio cautelare – che, sebbene le obbligazioni aventi ad oggetto un fare infungibile non possano dar luogo ad esecuzione forzata diretta (*nemo ad factum cogi potest*), non per questo la pronuncia condanna è preclusa perché *inutiliter data*. Ciò in quanto la pronuncia di condanna non solo è potenzialmente idonea a produrre i suoi effetti stimolando l'eventuale esecuzione volontaria del debitore, ma anche perché produttiva di conseguenze risarcitorie per equivalente, suscettibili di levitazione progressiva in caso di persistente inadempimento del debitore (v. tra le più recenti Cass. 17200/13, in motivazione, che a sua volta si richiama alla giurisprudenza consolidata costituita da Cass., sez. lavoro, 26 novembre 2008, n. 28.274; Cass., sez. lavoro, 17 giugno 2004, n. 11.364; Cass., sez. 1, 1 dicembre 2000, n. 15.349; Cass., sez. 3, 13 ottobre 1997, n. 9957).

L'eccezione d'inammissibilità della domanda va, pertanto, respinta.

3. Nel merito, occorre brevemente ricordare che l'accoglimento del ricorso *ex art. 700* cod. proc. civ. postula la contemporanea sussistenza dei requisiti del *fumus boni iuris* (inteso come verosimile fondatezza della pretesa) e del *periculum in mora* (concepito come concreta possibilità che il diritto vantato, nel tempo occorrente per conseguire la tutela all'esito di un ordinario giudizio a cognizione piena, possa essere irrimediabilmente pregiudicato).

Nella specie devono ritenersi sussistenti entrambi i citati requisiti.

4. Quanto al *fumus*, deve verosimilmente ritenersi che la disposizione del Direttore delle Risorse Umane del 1° agosto 2014 sia illegittima.

Occorre in primo luogo evidenziare che in questa sede non viene in rilievo il problema relativo all'imputabilità della mancata fruizione delle ferie e dei riposi spettanti al ricorrente (se, cioè, essa sia addebitabile alla volontà del datore ovvero del prestatore di lavoro).



Il dato che rileva in questo giudizio è che il lavoratore ha accumulato un numero rilevantissimo di giorni di ferie senza smaltirli negli anni di maturazione o in quelli immediatamente successivi e, soprattutto, senza che l'azienda abbia impedito che ciò si verificasse, preferendo collocare il dipendente forzatamente in ferie in un'unica soluzione e, in pratica, quasi sino alla data di pensionamento. Anche a voler ammettere – come sostenuto dalla resistente – che in realtà l'accumulo sia dipeso dall'inottemperanza del lavoratore all'invito della società di predisporre piani periodici di fruizione delle ferie, l'azienda avrebbe dovuto avviare a tale condotta omissiva (che si sarebbe sostanziata in un'implicita rinuncia alle ferie, peraltro nulla per contrasto con gli artt. 36 Cost. e 7 della direttiva 2003/88/Ce) predisponendo nel corso del tempo piani di recupero delle ferie arretrate. È proprio la scelta di aver collocato il dipendente in ferie ininterrottamente e per un tempo così lungo che, però, appare *prima facie* di dubbia legittimità.

In linea di principio la determinazione del periodo feriale – che presuppone una valutazione comparativa di diverse esigenze – spetta unicamente all'imprenditore, quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa, mentre al lavoratore compete soltanto la facoltà di indicare il periodo entro cui intende fruire del riposo annuale (v. Cass. 18166/13). Ovviamente la scelta non può essere arbitraria, dovendo pur sempre l'imprenditore mediare tra le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e quelle personali del lavoratore. Ciò si impone in coerenza con il fine ultimo dell'istituto, che è quello di garantire al lavoratore un adeguato periodo di riposo, con il conseguente recupero delle energie psicofisiche e la possibilità di meglio dedicarsi alle relazioni familiari e sociali (v. ad esempio Cass. 20836/13).

Stante il cd. “divieto di monetizzazione”, peraltro, le ferie non fruito nel termine stabilito devono essere differite, salva la possibilità di ottenere la relativa indennità in presenza di specifici presupposti.

Quanto ai tempi ed ai modi con cui le ferie non godute vanno consumate, non può che restare fermo il potere del datore di lavoro di scegliere la soluzione organizzativa preferibile per le necessità aziendali. Altrettanto fermo, però, rimane il principio secondo cui tale facoltà di scelta non può trasmodare in arbitrio, spingendosi sino a violare i precetti di correttezza e buona fede che devono sempre governare i comportamenti attuativi delle obbligazioni scaturenti dal contratto di lavoro.

Nel caso di specie dalla documentazione versata in atti risulta che in data 18.7.95 la Rai e l'associazione sindacale di categoria conclusero un accordo per l'individuazione delle modalità con cui procedere allo smaltimento delle ferie e dei riposi arretrati [v. doc. 6 del fascicolo di parte ricorrente e 11 del fascicolo di parte resistente]. Per quanto interessa in questa sede, nell'accordo citato le parti concordarono anche una sorta di “graduazione” dello smaltimento, prevedendo che esso sarebbe dovuto avvenire in misura diversa a seconda dell'entità delle ferie da esaurire. In particolare, esse stabilirono che:

- sino a 40 giorni di arretrati, l'azienda non avrebbe richiesto alcuno smaltimento;



- da 40 a 100 giorni, lo smaltimento sarebbe dovuto avvenire in misura di almeno il 15% all'anno rispetto al numero di arretrati alla data della sottoscrizione dell'accordo;

- da 100 a 200 giorni, lo smaltimento sarebbe dovuto avvenire in misura di almeno il 20% all'anno, sempre con riferimento al numero di arretrati esistenti alla data della sottoscrizione dell'accordo;

- per i giornalisti che superavano i 200 giorni di arretrati, sarebbero stati stabiliti con l'interessato e i sindacati dei piani di smaltimento che avrebbero dovuto tener conto degli anni da trascorrere in servizio. Le trattative sarebbero dovute svolgersi con i cdr, le testate di appartenenza e le competenti strutture di supporto e solo in caso di contrasto le relative questioni sarebbero state oggetto di esame da parte della Commissione paritetica.

La perdurante vigenza dell'accordo in questione è confermata dalla ulteriore documentazione prodotta dall'azienda e, in particolare, dalla nota del Direttore generale del 10.12.12 (in cui si richiama espressamente la necessità di rispettare l'accordo del 18.7.95, anche per rispettare i principi dettati dalla cd. *spending review*, nonché per evitare responsabilità di carattere contabile), dalle diverse circolari a firma del Direttore delle risorse umane del 2004, 2006, 2008, 2010, 2009, 2012 e 2014 (in cui sono dettagliatamente riportati i meccanismi di fruizione delle ferie arretrate stabiliti nell'accordo del '95) [v. doc. da 13 a 20 del fascicolo di parte resistente] e dall'Accordo Integrativo Rai-Usigrai per il periodo dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013, il cui art. 13 espressamente dispone 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*» [v. doc. 58 del fascicolo di parte resistente].

Dall'accordo del luglio 1995 si ricava che nel caso in questione, poiché il dipendente aveva accumulato più di 200 giorni di arretrati, la società avrebbe dovuto stabilire con il diretto interessato e con i sindacati dei piani di smaltimento tenendo conto degli anni da trascorrere in servizio e che, in caso di contrasto, la relativa questione avrebbe dovuto formare oggetto di esame da parte della Commissione paritetica. Soprattutto, il senso dell'accordo in questione è che, in ossequio ai principi generali di cui s'è fatto cenno in precedenza, all'azienda non è riconosciuto il potere di determinare unilateralmente le modalità di smaltimento degli arretrati stabilendo – come accaduto nel caso in esame – che essi devono essere fruiti per intero ed in un'unica soluzione anche per un tempo oggettivamente assai lungo. Non a caso nell'accordo si pattuisce che il godimento delle ferie arretrate deve avvenire in misura minima prefissata, cioè pari ad "almeno" una data percentuale all'anno rispetto agli arretrati maturati.

Giustamente l'azienda osserva che detto accordo pone a carico dei dipendenti un vero e proprio obbligo, imponendo la fruizione degli arretrati in una percentuale minima annua. Il senso della previsione è proprio quello di garantire che lo smaltimento avvenga per lo meno in una data entità, residuando quindi per la parte eccedente una mera facoltà di richiesta da parte del dipendente.



Ciò significa che, sulla base di tale accordo, il datore di lavoro può legittimamente pretendere che il lavoratore fruisca delle ferie arretrate entro la percentuale prevista, ponendolo forzatamente in ferie qualora il dipendente non appronti la dovuta pianificazione. Di riflesso, è da escludere che l'accordo attribuisca all'azienda il potere di collocare in ferie il lavoratore in misura superiore alla percentuale prefissata ovvero senza percorrere la strada del programma concordato (come avrebbe dovuto fare nella specie), perché questa condotta si sostanzierebbe in un arbitrario e perciò illegittimo esercizio del potere di determinazione del periodo feriale che spetta al datore di lavoro.

Nel caso di specie l'azienda evidentemente non ha ritenuto di dover obbligare il ricorrente a godere di anno in anno dei riposi arretrati progressivamente accumulati secondo le modalità convenute nell'accordo del 18.7.95. Non avendo esercitato tale potere, però, essa non può pretendere di imporre al lavoratore un periodo continuativo di riposo così lungo ponendolo in forzata inoperosità, perché ciò, oltre a violare palesemente le previsioni del citato accordo, costituisce una forma di esercizio arbitrario del potere organizzativo dell'impresa che, come detto, dev'essere adeguatamente bilanciato con le esigenze del lavoratore e le finalità proprie dell'istituto. In questo modo, difatti, la collocazione forzata in ferie realizza una finalità estranea all'istituto, perché non è volta a consentire al lavoratore il recupero delle sue energie psicofisiche, ma ad evitare che l'azienda incorra in responsabilità per la mancata fruizione dei riposi. Il che, com'è evidente, costituisce un uso del tutto improprio del potere direttivo dell'azienda che compete all'imprenditore.

Né, a giustificazione della scelta della società, vale invocare il "concorso del fatto" del ricorrente, ossia la circostanza che questi, benché reiteratamente invitato, abbia ommesso di predisporre il programma annuale di ferie inclusivo dello smaltimento degli arretrati. Tale omissione, difatti, avrebbe senz'altro reso legittima la reazione del datore di lavoro, ma solo nei limiti consentiti dall'accordo del 18.7.95, cioè permettendo all'azienda di collocare forzatamente in ferie il dipendente entro la percentuale minima annuale sancita dall'accordo medesimo (in relazione alla quale, come visto, lo smaltimento era doveroso), e non certo di determinare in modo unilaterale – e soprattutto non concordato – un periodo feriale continuativo così lungo.

Deve pertanto ritenersi che la domanda cautelare sia assistita dal requisito del *fumus*, apparendo verosimilmente fondate le doglianze di parte ricorrente circa la legittimità del provvedimento del 1° agosto 2014.

5. In ordine al *periculum in mora*, l'art. 700 cit. legittima l'erogazione della tutela cautelare urgente ed atipica soltanto qualora il diritto da far valere in via ordinaria sia minacciato da un pregiudizio «*imminente ed irreparabile*».

L'imminenza va riferita ad una situazione di pericolo che sia prossima, oggettiva, involontaria, attuale e reale. Il concetto di imminenza, infatti, allude sia al probabile sopraggiungere, in tempi brevi, di una diversa situazione di fatto, sia al perpetuarsi di una situazione dannosa già esistente ed altrimenti rimosibile soltanto con l'epilogo della causa di merito.



L'irreparabilità del pregiudizio ricorre allorquando si palesino insoddisfacenti le statuizioni risarcitorie o recuperatorie adottabili con la futura sentenza di merito, indipendentemente dal contenuto del diritto a tutela del quale l'intervento urgente è invocato.

È ben nota, difatti, la discrasia di opinioni in ordine al concetto di irreparabilità del pregiudizio ed alla conseguente ampiezza della tutela *ex art.* 700 cod. proc. civ., da taluni limitata ai soli diritti assoluti (ovvero alle situazioni giuridiche finali), da altri estesa a tutti i casi in cui, nelle more del giudizio di merito, l'attore sia sprovvisto di strumenti di difesa contro la situazione pregiudizievole determinata dalla controparte, e da altri ancora ulteriormente ampliata sino a ricomprendervi le ipotesi in cui, a causa della durata del giudizio di merito, si verifichi uno scarto eccessivo tra gli effetti della decisione finale e la soddisfazione del diritto (sia pure per equivalente), nel senso che lo stato di insoddisfazione in cui il diritto permane per la durata del processo può causare danni non determinabili integralmente, neppure in via equitativa.

Il giudicante aderisce all'orientamento da ultimo esposto e valuta, quindi, il requisito dell'irreparabilità con riferimento non solo al diritto in sé, ma anche in relazione alla concreta funzione che esso è destinato ad assolvere nella prospettiva del suo titolare.

Nel caso di specie il ricorrente si duole del fatto che la forzata inoperosità alla quale è costretto dall'illegittima disposizione del datore di lavoro gli impone di non lavorare – comprese le ulteriori ferie nel frattempo maturate – per circa due anni e mezzo, consentendogli di rientrare in servizio pochi mesi prima della data di pensionamento [v. pag. 16 del ricorso]. Ciò, secondo la prospettazione della parte instante, vulnera irreparabilmente la sua professionalità, perché gli preclude la possibilità di essere presente nelle trasmissioni televisive e, di fatto, determina un suo demansionamento “tombale”. A sostegno del suo assunto, peraltro, il ricorrente richiama diversi precedenti giurisprudenziali relativi a controversie in tema di demansionamento di giornalisti televisivi, invocandone l'applicazione anche alla presente controversia [v. pagg. 16 e ss. del ricorso].

La prospettazione di parte ricorrente merita di essere condivisa.

Quanto alle mansioni in concreto svolte dal ricorrente (con particolare riguardo alle numerose attività che egli asserisce di aver svolto in diversi settori dell'informazione), alcuna specifica contestazione è stata sollevata dall'azienda. È indubbio, inoltre, che la collocazione in ferie per un tempo così cospicuo impedisce al ricorrente di espletare non solo i compiti rientranti della sua qualifica, ma gli preclude la possibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Ciò posto, va prestata adesione all'orientamento interpretativo secondo cui la professionalità del giornalista addetto alla conduzione di servizi di informazione dev'essere apprezzata *«non solo con riguardo al bagaglio di nozioni ed esperienze tecniche che tale compito richiede, ma anche con riguardo ad aspetti legati alla visibilità che costituiscono estrinsecazione della specifica capacità del lavoratore di confrontarsi con i problemi della diretta tv e di comunicare l'informazione con l'immagine propria»*, sicché *«la professionalità acquisita da un giornalista, se lesa da un demansiona-*



*mento – e viepiù ... da un radicale svuotamento della mansioni – non trova forme di ristoro in provvedimenti successivi a contenuto patrimoniale, in quanto essi non assicurano al dipendente il ripristino delle condizioni di credibilità professionale, di integrità dell'immagine, di pienezza del bagaglio tecnico-specialistico dell'informazione, fattori tutti che trovano fondamento anche nel rapporto diretto – a mezzo dell'immagine di colui che fornisce l'informazione – con i fruitori delle stesse» (v. in questo senso Trib. Roma ord. 28/12/2010, edita tra l'altro in *Foro it.* 2011, I, 601).*

Non senza aggiungere che nel settore della conduzione di programmi televisivi la professionalità acquisita non si sostanzia semplicemente nell'ordinaria attività di informazione giornalistica, ma attiene anche alla capacità del conduttore di relazionarsi con il pubblico, capacità che se non esercitata per lungo tempo è destinata inevitabilmente a disperdersi.

In linea con tali principi non può non convenirsi sul fatto che il totale e forzato allontanamento del giornalista da ogni attività lavorativa (e non solo, si badi, da quelle che implicano la sua presenza sullo schermo televisivo) costituisce una lesione alla professionalità del lavoratore difficilmente riparabile per equivalente monetario. Se è vero che – come insegna la giurisprudenza di legittimità – il danno da dequalificazione professionale può essere liquidato anche equitativamente (v. ad esempio Cass. 19778/14), è anche vero che nel caso di specie la totale soppressione di ogni possibilità di manifestazione delle competenze lavorative del ricorrente genera un danno così profondamente incidente sulla personalità dell'individuo da non poter trovare adeguato ristoro in alcun equivalente monetario.

Né ha rilievo il fatto che il ricorrente abbia agito in via d'urgenza a distanza di mesi dalla ricezione della disposizione contestata.

A parte il fatto che, come dedotto dal ricorrente (in ciò non contestato dalla parte resistente), nel corso delle settimane successive si sono succeduti una serie di incontri per risolvere la questione di comune intesa, si deve osservare che quanto più dura il demansionamento tanto più diventa urgente la tempestiva rimozione degli effetti della disposizione illegittima, in quanto la gravità della lesione di diritti della personalità è direttamente proporzionale alla durata della loro compressione. Proprio la protrazione nel tempo della totale privazione di incarichi, infatti, contribuisce alla perdita del bagaglio professionale acquisito dalla giornalista che non è adeguatamente ristorabile con il mero risarcimento del danno.

Non ha rilievo, infine, il fatto che la domanda cautelare sarebbe indirettamente finalizzata a far conseguire al ricorrente un'utilità (cioè l'indennità sostitutiva) certamente liquidabile per equivalente [v. pagg. 26 e 27 della memoria difensiva].

Come si evince chiaramente dalla lettura integrale del ricorso, invece, la domanda di tutela urgente è volta a cautelare non un interesse di carattere schiettamente patrimoniale, bensì un diritto della personalità del ricorrente la cui lesione – per tutte le ragioni di cui s'è detto – non è adeguatamente riparabile in termini economici (sulla natura del danno da forzata inoperosità v. Cass. sez. VI-L ord. 7963/12). Il fatto che la rimozione degli effetti del provvedimento con cui il ricorrente è stato forzatamente collocato in ferie possa determinare l'insorgere, a carico dell'azienda, di un obbligo



indennitario, costituisce una possibile conseguenza ulteriore ed indiretta dell'iniziativa cautelare assunta dalla parte, che tuttavia non incide affatto sull'individuazione della reale *causa petendi* sottesa alla domanda.

Deve pertanto ritenersi esistente anche il requisito del *periculum in mora*.

6. Alla luce delle esposte considerazioni, in conclusione, il ricorso dev'essere accolto.

Occorre peraltro puntualizzare che, contrariamente a quanto chiesto dal ricorrente, la statuizione cautelare non può risolversi in una pronuncia di meramente dichiarativa dell'illegittimità del provvedimento di cui si discute. Tale tipo di pronuncia, difatti, non pare compatibile con la tutela cautelare, stante l'intrinseca inidoneità di quest'ultima al giudicato. Al più, accertata incidentalmente l'illegittimità dell'atto in questione, può esserne disposta la temporanea sospensione degli effetti, con conseguente ordine alla resistente di riammettere in servizio il ricorrente assegnandogli le stesse mansioni in precedenza svolte, essendo quest'ultimo il risultato utile avuto di mira dalla parte istante che la pronuncia d'urgenza deve cautelare.

7. Le spese – liquidate secondo i parametri di cui al d.m. 55/14 e distratte come da dispositivo – seguono la soccombenza e vanno poste, perciò, a carico della parte resistente, non ravvisandosi nella specie nessuna delle ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 92 cod. proc. civ. (nella formulazione introdotta con d.l. 132/14, conv. in l. 162/14, applicabile al presente giudizio in quanto iniziato dopo l'11.12.14) che consentono la compensazione delle stesse anche in caso di totale soccombenza.

P Q M

Il Tribunale di Bari, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, pronunciando sul ricorso depositato in data 5.1.15 da **Vincenzo Delvecchio**, nato il 20.11.1952 (proc. n. 50/15 R.G.), così provvede:

- 1) **accoglie** il ricorso e, per l'effetto, **sospende** gli effetti della nota a firma del Direttore delle risorse umane del 1° agosto 2014;
- 2) **ordina** pertanto alla parte resistente di riammettere in servizio il ricorrente assegnando al medesimo le stesse mansioni in precedenza svolte;
- 3) **condanna** parte resistente al pagamento delle spese processuali sostenute dal ricorrente, che **liquida** in complessivi € **3.645,00**, oltre rimborso forfetario per spese generali nella misura del 15% del compenso, i.v.a. e c.p.a. come per legge, con distrazione in favore degli avv.ti Ettore Sbarra e Leonardo Netti.

Si comunichi.

Bari, 05/02/2015.

Il giudice
dr. Luca Ariola

