



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MARSALA
SEZIONE CIVILE – LAVORO E PREVIDENZA

Il Tribunale di Marsala, in funzione di Giudice del Lavoro e in persona del XXXX XXXX Giardina, all'udienza del 08.05.2024, tenuta con il sistema di cui all'art. 127 ter c.p.c., dato atto che è stato comunicato alle parti il provvedimento con il quale è stata disposta la trattazione scritta, lette le note nell'interesse di XXXXX XXXX, ritenuta la causa matura per la decisione, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. XX/2024 R.G., promossa

DA

XXXXXX XXXXXX, (CF. XXXXXXXXXXXXX) rappresentato e difeso dagli avv.ti ABATE GIUSEPPE MASSIMO, MICELI WALTER, RINALDI GIOVANNI e GANCI FABIO

RICORRENTE

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (C.F. 80185250588), in persona del Ministro pro tempore, **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER SICILIA – AMBITO TERRITORIALE PER LA PROVINCIA DI TRAPANI** (C.F. 80003400811), in persona del Dirigente pro tempore, rappresentati e difesi, ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c. dalla dott.ssa XXXXXXXXXXXX XXXXXX

CONVENUTI

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Cudia Saverio - docente a tempo indeterminato in servizio presso l'IIS "XXXXXXX" di Mazara del Vallo - ha esposto di avere prestato attività lavorativa in favore dell'amministrazione convenuta in forza di plurimi contratti di lavoro a tempo determinato e, precisamente, nel corso degli anni scolastici 2016/2017, 2017/2018 e 2019/2020.

Il lavoratore ha dedotto di avere maturato, nel corso dei suddetti periodi, il diritto a fruire 21,67 giorni di ferie nell'A.S. 2016/2017, 19,92 giorni di ferie nell'A.S. 2017/2018 e 25,92 giorni di ferie nell'A.S. 2019/2020 nonché ha rappresentato di avere goduto solo

parzialmente degli stessi, residuando nel complesso 4,67 giorni per l'A.S. 2016/2017, 4,92 per l'A.S. 2017/2018 e 11,92 per l'anno scolastico 2019/2020.

Il docente, ritenendo di avere diritto al pagamento dell'indennità per le ferie maturate e non godute e fornendo una interpretazione comunitariamente orientata dell'art. 1, commi 54 ss della l. n. 228/2012, ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Istruzione e del merito al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni: *“Accertare e dichiarare il diritto di parte ricorrente a percepire € 1.382,04 a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute per gli anni scolastici 2016/2017 2017/2018 e 2019/2020 e, conseguentemente, condannare il Ministero dell'Istruzione e del Merito al pagamento della suddetta somma o al pagamento della somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo”*.

2. Il Ministero dell'Istruzione e del merito, con memoria depositata in data 3.5.2024, ha chiesto il rigetto del ricorso con vittoria di spese.

3. La causa, stante la natura documentale della stessa, è stata decisa all'odierna udienza tenuta con il sistema di cui all'art. 127 ter c.p.c.

4. Al fine di vagliare la fondatezza del ricorso è necessario procedere ad una breve ricostruzione del variegato panorama normativo e giurisprudenziale esistente in materia di ferie.

4.1. In punto di diritto, va quindi preliminarmente osservato che la materia della fruizione e monetizzazione delle ferie del personale scolastico a tempo terminato era regolata, fino all'entrata in vigore del D.L.95/2012, convertito in legge 135/2012, dagli artt. 13 e 19 del C.C.N.L. Comparto Scuola 29.11.2007 (quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007).

La prima disposizione, al comma 15, prevedeva, per il personale a tempo indeterminato e per quello a tempo determinato, la monetizzazione delle ferie spettanti non godute all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

L'art. 19, comma 2, del C.C.N.L. prevedeva: *“Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato era tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante, il rapporto di pubblico impiego non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto”*.

La norma disponeva quindi: a) la non obbligatorietà, per il personale assunto a tempo determinato, della fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni (invece prevista per il personale di ruolo); b) la possibilità di monetizzazione delle ferie non godute.

L'art. 5 comma 8 d.l. n. 95/2012 del 06.07.2012, convertito in legge 135/2012 del 07.08.2012, ha introdotto la seguente disciplina: *“le ferie spettanti al personale, delle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico sono obbligatoriamente fruito secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa”*.

La legge di stabilità 2013, n. 228/2012, ha disciplinato la fattispecie delle ferie dei docenti all'art. 1 co. 54 ss.

In particolare, il comma 54 ha previsto che: *“Il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica”*.

Il co. 55 ha invece modificato l'art. 5 co. 8 DL 95/2012 conv. L. 135/2012: *“Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruito delle ferie”*.

Il comma 56 del medesimo art. 1 della predetta legge ha stabilito che le disposizioni di cui al comma 54 (obbligo del godimento delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni) e 55 (rimodulazione del divieto di monetizzazione per i docenti a tempo determinato) non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e che le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1 settembre 2013.

4.2. Le superiori disposizioni vanno devono essere interpretate alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di diritto alle ferie ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea è più volte intervenuta sulla tematica relativa alle ferie, precisando che:

a) ogni lavoratore, ai sensi dell'art. 7, paragrafo 1, della Direttiva 2003/99, deve beneficiare *“di un diritto alle ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane”*; diritto che *“deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione”* (cfr. Corte giustizia UE, 13.12.2018, n. 385, p. 22);

b) il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo rappresentano due aspetti dell'unico diritto *“a ferie annuali retribuite”* (cfr. Corte giustizia UE, 20.1.2009, n. 350, p. 60);

c) la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite è *“di consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione”* (cfr. Corte giustizia UE, 13.12.2018, n. 385, p. 26);

d) l'espressione *“ferie annuali retribuite”* di cui all'art. 7, n. 1, della direttiva n. 88 del 2003 intende significare che, per la durata delle ferie annuali, *“deve essere mantenuta”* la retribuzione: in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo (cfr. Corte giustizia UE, 16.03.2006, n. 131, p. 50);

e) il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite quale principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione. È stato, infatti, precisato che *“tale diritto fondamentale include quindi anche il diritto a ottenere un pagamento nonché, in quanto diritto connesso a detto diritto alle ferie annuali «retribuite», il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro”* (cfr. Corte giustizia UE, 25.11.2021, n. 960, p. 29) nonché che *“quando il rapporto di lavoro è cessato, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più possibile. Per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 prevede che, in caso di fine del rapporto*

di lavoro, il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti?" (cfr. Corte Giustizia UE, 6.11.2018, n. 874, p. 22);

f) il lavoratore, che non sia stato in condizione di usufruire di tutte le ferie annuali retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute e che *“la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro”* (cfr. Corte giustizia UE, 25.11.2021, n. 960, p. 34);

g) l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 *“osta a disposizioni o pratiche nazionali le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che non sia stato in condizione di fruire di tutte le ferie annuali cui aveva diritto prima della cessazione di tale rapporto di lavoro, in particolare perché era in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e/o di un periodo di riporto”* (Corte Giustizia UE, 6.11.2018, n. 874, p. 24);

h) l'art. 7 della direttiva 2003/88 osta anche *“a una normativa nazionale che, per ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti e non goduti alla data della cessazione del rapporto di lavoro, qualora egli ponga fine volontariamente a tale rapporto di lavoro e non abbia dimostrato di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla sua volontà”* (v. Corte di Giustizia UE, 18.1.2024, n. 53);

g) in linea di principio, la direttiva più volte citata non osta a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto *“purché, tuttavia, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce”* (cfr. Corte Giustizia UE, 6.11.2018, n. 874, p. 24); a tal proposito, *“il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia 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”* (cfr. Corte Giustizia UE, 6.11.2018, n. 874, p. 45).

4.3. La giurisprudenza europea sopra riportata è stata recentemente richiamata dalla Suprema Corte di Cassazione con le pronunce nn. 21780/2022, 17643/2023 e n. 3339/2024.

In quest'ultimo provvedimento, i giudici di legittimità hanno precisato che *“secondo l'interpretazione del diritto interno (ivi compreso dell'art. 5, comma 8 del D.L. n. 95 del 2012, conv. con modif. dalla legge n. 135 del 2012) conforme al diritto dell'Unione: “a) le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato alle ferie annuali retribuite; b) è il datore il soggetto tenuto a provare di avere adempiuto al suo obbligo di concedere le ferie annuali retribuite, dovendo sul punto darsi continuità al principio affermato da Cass. n. 15652/2018); c) la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova: di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie - se necessario formalmente -; di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad assicurare il riposo ed 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” (Cass. n. 23153/2022; Cass. n. 21780/2022).*

La Corte di Giustizia in data 18 gennaio 2024, in C-218/2022 ha inoltre affermato che l'art. 7 della direttiva 203/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003, e l'art. 31, PAR. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, per ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite maturati sia nell'ultimo anno di impiego, sia negli anni recedenti, e non goduti alla data di cessazione del rapporto di lavoro, qualora egli ponga fine volontariamente a tale rapporto di lavoro e non abbia dimostrato di non avere goduto delle ferie nel corso di detto rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla sua volontà”.

5. Passando alla disamina del caso di specie, va premesso che il ricorrente ha lamentato di non essere stato adeguatamente informato del diritto di fruire delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni e, comunque, di non esser stato formalmente invitato a goderne; ha precisato che il mancato godimento delle ferie non potrebbe *“considerarsi la conseguenza di una sua scelta informata e consapevole”.*

In applicazione delle superiori coordinate ermeneutiche si osserva che la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia invitato il lavoratore a

godere delle ferie ovvero abbia avvisato lo stesso che, in caso di mancata fruizione delle stesse, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento.

Ma simile prova non è stata fornita dal Ministero dell'Istruzione, il quale, pertanto, in applicazione dell'art. 7 della direttiva 2003/88, oltre che dell'art. 36 Cost., non può che essere condannato al pagamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute dal ricorrente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

6. Con riferimento alla quantificazione dei giorni residui, risultano corretti i conteggi elaborati dalla ricorrente, alla luce della normativa rilevante, della durata degli incarichi e del calendario scolastico prodotto in atti ove sono evidenziati i giorni di ferie goduti obbligatoriamente dalla ricorrente.

Allo stesso modo, appare corretta la quantificazione della retribuzione dovuta, sulla base delle retribuzioni così come indicate nelle tabelle e tenuto conto dell'orario di lavoro effettivamente svolto.

Va senz'altro disattesa la censura di parte convenuta in merito all'avvenuta erronea inclusione dei giorni di festività sopresse nel computo elaborato, essendo noto che l'istituto giuridico delle cd. "Festività sopresse" risulta equiparabile per natura e funzione al congedo annuale per ferie (cfr. Cass. Civ. n. 451/2019).

Il Ministero convenuto, quindi, deve essere condannato al pagamento in favore della parte ricorrente, della somma lorda di € 1.382,04 oltre interessi.

7. Quanto alle spese del giudizio, la sussistenza di orientamenti giurisprudenziali contrastanti ed il recente intervento della Corte di Giustizia e della Corte di Cassazione suggeriscono l'opportunità di disporre la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Marsala, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando:

- condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito al pagamento in favore di XXXX XXXX della somma lorda di € 1.382,00 a titolo di indennità per ferie maturate e non godute per i rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi negli anni scolastici 2016/2017 2017/2018 e 2019/2020, oltre interessi come per legge;
- compensa integralmente le spese di lite.

Così deciso in Marsala, il 8.5.2024

IL GIUDICE

XXXXXXXXXX XXXXX

Il presente provvedimento, redatto su documento informatico, viene sottoscritto con firma digitale dal Giudice Dott. **XXXXX XXXXX**, in conformità alle prescrizioni del combinato disposto dell'art. 4 del D.L. 29/12/2009, n. 193, conv. con modifiche dalla L. 22/2/2010, n. 24, e del d.lgs. 7/3/2005, n. 82, e succ. mod. e nel rispetto delle regole tecniche sancite dal decreto del Ministro della Giustizia 21/2/2011, n. 44.