

N. R.G. xxxx/2021



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. **xxx/2021**

tra

xxxxxxx xxxxxxxxx

RICORRENTE

e

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE

CONVENUTO

All'udienza dell'8.6.2022 a alle ore 12,15, innanzi al dott. xxxxx
xxxxxx xxxxxx, sono comparsi:

l'avv. Camisa in sostituzione dell'avv. Sponga e l'avv. Bazzoni per
l'amministrazione resistente che discutono la causa riportandosi
alle rispettive deduzioni e conclusioni.

Il Giudice

All'esito della discussione rinvia per la lettura della sentenza
alle ore 15,30.

Il Giudice

dott. xxxxxxxxxxxxxx

alle ore 15,30 il giudice legge la sentenza aenti le parti che hanno
rinunciato a comparire.

Il Giudice

dott. xxxxxxxxxxxxxx





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. xxxxxxxxxxxxxxxx ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **xxxx/2021** promossa da:

xxxxxxx xxxxxxxx C.F. xxxxxxxxxxxxxxxx , rappresentato e difeso, per mandato ricorso introduttivo di primo grado, dall'avvocato SPONGA TIZIANA, presso il cui studio è pure elettivamente domiciliato, Indirizzo Telematico

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE C.F. 80185250588 , rappresentato e difeso, per mandato memoria di costituzione e risposta, dall'avvocato xxxxxxxxxxxx, presso il cui studio è pure elettivamente domiciliato, C/O CENTRO SERVIZI AMMINISTRATIVI VIA xxxxxxxxxxxxxxxx

CONVENUTO

In punto a : pagamento somme.

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della
decisione

Il ricorrente indicato in epigrafe, docente a termine alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione, con il ricorso depositato in data 3.8.2021 avanti il Tribunale di Bologna, sezione lavoro, chiedeva di accertare e dichiarare il proprio diritto all'indennità per ferie non godute quale differenziale tra i giorni maturati e i giorni fruiti d'ufficio durante il periodo di sospensione delle lezioni, e per l'effetto condannare il Ministero dell'Istruzione al pagamento



a titolo di indennità per ferie non fruita negli anni scolastici 2015/2016 e 2016/2017 della somma totale di € 1.406,11, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Il Ministero dell'Istruzione si costituiva in giudizio contestando le pretese dell'opponente e ne chiedeva il rigetto per le ragioni puntualmente dedotte nella memoria difensiva.

Ciò premesso in fatto, esaminati i motivi di diritto, occorre, per chiarezza espositiva ripercorrere la normativa succedutasi nel tempo nella materia.

L'articolo 19 del CCNL comparto scuola 2006/200, relativo al regime di ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato, dopo un generale rinvio alle previsioni relative al personale a tempo indeterminato, poneva alcune precisazioni. In particolare, ai sensi del comma due, qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato fosse tale da non consentire la fruizione delle ferie, le stesse dovevano essere liquidate al termine dell'anno scolastico (e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico). Il CCNL stabiliva, inoltre, che *"La fruizione delle ferie nei 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 impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto"*.

La disposizione prevedeva quindi che il personale docente a tempo determinato non era obbligato a fruire delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni che si verificano tra il primo e l'ultimo giorno di scuola, come fissati dal calendario regionale: nel senso suddetto va interpretata la locuzione *«periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico»*. Pertanto, diversamente dal personale di ruolo, il docente a termine non era obbligato a chiedere le ferie né poteva essere messo in ferie d'ufficio durante il periodo dell'anno scolastico in cui, secondo il calendario regionale, si svolgevano le lezioni e le ferie non godute venivano liquidate alla cessazione del rapporto a termine.



Sulla disciplina delle ferie nel pubblico impiego il legislatore è intervenuto in un primo momento con il DL 6 luglio 2012 n. 95 come modificato, in sede di conversione, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, art. 5 comma 8 che ha così disposto: " *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.., 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*". La disposizione citata è stata vagliata dalla sentenza della Corte costituzionale del 6 maggio 2016, n.95 che, nel dichiarare non fondata la questione di costituzionalità sollevata sotto il profilo della violazione degli artt. 3, 36, primo e terzo comma, e 117, primo comma, della Costituzione (in relazione all'art. 7 della direttiva 4 novembre 2003, n. 2003/88/CE), ha rilevato l'erroneità del presupposto da cui muoveva il giudice remittente. Il Giudice delle leggi ha infatti precisato come il legislatore correlasse il divieto contestato a fattispecie "in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito ai periodi di riposo". Ha poi precisato come la finalità della norma fosse quella di reprimere il ricorso incontrollato alla "monetizzazione" delle ferie non godute, così



contrastandone gli abusi, e riaffermando la preminenza del godimento effettivo delle ferie, "al fine di incentivarne una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro, senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole". Nella sostanza, la Corte costituzionale ha evidenziato che il diritto inderogabile alle ferie sarebbe violato qualora la cessazione dal servizio avesse vanificato, senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie a causa della malattia o da altra causa non imputabile al lavoratore.

In un secondo momento, legislatore è intervenuto nuovamente sulle ferie del personale docente con la legge 24.12.2012 n. 228. In particolare, l'art. 1, co. 54-56 della legge n. 228/2012 cit., in vigore dall'1° gennaio 2013, ha previsto: "54. 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. 55. All'art. 5, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, è aggiunto, infine, il seguente periodo: '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 fruire delle ferie. 56. Le disposizioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013".

Con l'entrata in vigore della l. n. 128/2012 è stata quindi introdotta una disciplina speciale delle ferie del personale docente della scuola, rispetto a quella prevista per il pubblico impiego,



estesa anche al personale a termine "modellata" sulla previsione dell'art. 13 del CCNL 2006/2019 che prevedeva il divieto di monetizzazione delle ferie (comma 8), con esclusione di quelle maturate e non fruitive per esigenze di servizio, da corrispondersi alla cessazione del rapporto di lavoro (comma 15) (v. Cass. n. 14268/2022).

In ultimo, l'art.5 comma 8 DL nr. 95/2012, così come integrato dall'articolo 1 comma 55 L. nr. 228/2012 comma otto, va reinterpretato in conformità alle norme del diritto dell'Unione. La Corte di Giustizia, grande sezione, con tre sentenze del 6 novembre 2018 (rispettivamente, in cause riunite C-569/16 e C-570/16; in causa C-619/16; in causa C-684/16) nell'interpretare l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE, in combinazione con l'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ha affermato che, non potendo estinguersi il diritto alle ferie qualora il lavoratore non possa beneficiarne, esso osta ad una normativa nazionale in applicazione della quale il lavoratore che non ha chiesto di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro perde automaticamente i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il proprio diritto ad un'indennità finanziaria per le ferie retribuite non godute senza il previo accertamento della circostanza che esso stesso sia stato posto nella condizione di esercitare tale diritto prima della cessazione del rapporto mediante una informazione adeguata del datore di lavoro (v. Cass. n. 14268/2022).

Osserva il Tribunale che, in forza della deroga espressa alla previsione del comma 8 dell'art. 5 cit., contenuta nel comma 55, e del principio sopra riportato, i docenti a tempo determinato sino al termine delle attività didattiche hanno diritto ottenere la corresponsione dell'indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto nei limiti della differenza, a loro favore, tra i giorni di ferie maturati e quelli in cui è loro consentito di fruirne



(ovvero quelle in cui sono sospese le lezioni e i docenti non sono impegnati in alcun tipo di attività).

Si ritiene, inoltre, conformemente a quanto espresso dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nelle predette decisioni e dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. xxxx/2022, che le disposizioni citate non impongano ai docenti di inoltrare richiesta di fruizione dei giorni di ferie maturati in eccedenza rispetto a quelli di sospensione dell'attività didattica, *"se non dopo essere stato invitato dal datore di lavoro a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie e all'indennità sostitutiva"*, né il docente può essere messo in ferie d'ufficio durante il periodo dell'anno scolastico in cui, secondo il calendario regionale, si svolgono le lezioni.

Osserva il Tribunale che, dai principi di diritto suesposti, discende che, nel caso di contestazione del diritto alla monetizzazione delle ferie non godute dal docente assunto a tempo determinato, incombe sull'amministrazione un duplice onere probatorio: l'onere di dimostrare che il lavoratore abbia chiesto e ottenuto di godere di ferie ulteriori rispetto a quelle a fruizione automatica e di avere invitato il lavoratore a fruirne, ai sensi dell'art. 2109 comma 3 c.c. , avvisandolo espressamente della perdita, in caso di mancata fruizione, del diritto alle ferie e alla indennità sostitutiva.

Tali oneri probatori, nel caso in esame, non sono stati assolti dall'amministrazione resistente che si è limitata a contestare il numero dei giorni di ferie indicati nel conteggio effettuato dal ricorrente.

Va poi osservato, con riferimento alla posizione del ricorrente, che è stato documentato dal MI che lo stesso, nell'a.s. 2015/2016, ha lavorato nella regione Veneto, essendo stato in servizio presso l'istituto xxxxx xxxxxxxx xxxxx, come docente con contratto a tempo determinato dal 23.11.2015 al 30.06.2016.

Non è contestato ed è stato documentato dalla resistente che il calendario scolastico relativo alla Regione VENETO, per l'a.s. 2015/2016 prevedeva i seguenti giorni di sospensione delle lezioni: il 07.12.2021 per un totale di giorni n. 1



Dal 24.12.2015 al 06.01.2016 per un totale di giorni n. 8;
Dal 08.02.2016 al 10.02.2016 per un totale di giorni n. 3,
Dal 24.03.2016 al 29.04.2016 per un totale di giorni n. 4;
Ha fissato al 08 giugno 2016 il termine delle lezioni (doc. 2 conv.).
Non è contestato che nel mese di giugno 2016 il docente è stato in servizio per attività di scrutini e attività didattiche nelle giornate del 15-16-17 e 23 giugno.

Secondo l'amministrazione resistente, il ricorrente per il predetto anno ha maturato giorni n. 18,41 di ferie, in ragione dei 221 giorni di servizio effettivo prestato.

Inoltre, sempre secondo resistente, il ricorrente nelle giornate del 9- 10-11-13-14-18-20-21-22-24-25-27-28-29-30 del mese di giugno (per un totale di 15 giorni) non avrebbe svolto alcuna attività programmata così fruendo di un periodo di sospensione delle lezioni, che corrisponderebbero a altrettante giornate di riposo. Conclude affermando che, in tal modo, il ricorrente avrebbe fruito di 31 giornate di riposo - a fronte di 18,41 giorni di ferie maturate relativamente all'anno scolastico 2015-2016.

Anche nell'a.s. 2016/2017 il ricorrente ha prestato servizio nella regione Veneto, presso l'istituto xxxxxx xxxxxx xxxxxx (VE) per 12 ore settimanali a far data dal 19.09.2016 e fino al 30.06.2017. L'istituto per l'a.s. 2016/2017 prevedeva i seguenti periodi di sospensione delle lezioni:

11 novembre per un totale di giorni n. 1;
Dal 8.12.2016 al 10.12.2016 per un totale di giorni n. 2;
Dal 24.12.2016 al 7.01.2017 per un totale di giorni n. 11;
Dal 27.02.2017 all'01.03.2017 per un totale di giorni n. 3;
Dal 13.04.2017 al 18.04.2017 per un totale di giorni n. 4;
Fissava al 10 giugno 2017 il termine delle lezioni.

Non è contestato che il docente ha usufruito nell'anno scolastico di riferimento di giorni n. 1 giorni di ferie a domanda in data 07.11.2016.

E' stato documentato dalla resistente - e non è in contestazione - che il docente, nel mese di Giugno 2017 ha prestato servizio nelle giornate del 12 e 13 per scrutini (doc. 6) , nonché il 15, 16 e 17



quale vigilante agli esami di stato (doc. 7). La resistente afferma pertanto che il ricorrente avrebbe usufruito di 36 giornate di riposo (di cui n.1 su domanda di parte e 35 di sospensione delle lezioni). Secondo la difesa del ricorrente, per il suddetto anno, lo stesso avrebbe maturato 23,75 giorni di ferie in ragione dei 285 giorni di servizio effettivo prestato su part time di 12 ore settimanali. Secondo la difesa dell'amministrazione resistente egli avrebbe maturato un numero di giorni di ferie pari a 15,83, in ragione dei 285 giorni di servizio effettivo prestato su spezzone orario di 12 ore settimanali (doc. 1 conv.). Afferma che il servizio prestato per lo stesso periodo su cattedra intera avrebbe dato diritto a giorni n. 23,75; tuttavia, posto che le ferie si calcolano in proporzione al servizio prestato, nel caso del docente in servizio per 12/18 ore settimanali, occorrerebbe calcolare i due terzi delle ferie spettanti per un servizio su cattedra intera.

Osserva il Tribunale, in merito al numero giorni di ferie maturati nell'anno 2016-2017, che, nel caso di **part time orizzontale**, il docente ha diritto **allo stesso numero di giorni di ferie spettanti nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo pieno**. Diversamente, nel caso di **part time verticale**, il docente ha diritto ad un numero di giorni di ferie **proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno**.

Nel caso in esame, essendo stato documentato che il ricorrente aveva stipulato un contratto part-time **orizzontale** a tempo determinato (v. doc. n. 23 prodotto insieme alle note conclusive autorizzate depositate dal ricorrente il 27.5.2022), risulta corretto il calcolo delle ferie computato dalla difesa del docente in 23,75 giorni.

Con riferimento alla richiesta monetizzazione, osserva il Tribunale che, dai giorni di ferie maturati durante l'anno scolastico, vanno sottratti esclusivamente i giorni di sospensione dell'attività didattica durante l'anno scolastico e i giorni di ferie fruiti a domanda. I giorni di sospensione di cui bisogna tenere conto sono esclusivamente quelli indicati nell'anno scolastico e pertanto non può essere computato, **in assenza di una specifica previsione sul punto**, il periodo compreso tra la fine dell'attività didattica e la



scadenza del contratto al 30 giugno. Viene in ultimo richiamata e condivisa ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. la decisione della Corte d'Appello di Torino sentenza n. xxx/15 (RGL n. xxx/2014) che ha affermato: *"il personale docente fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni previsti dai calendari scolastici regionali, ma relativamente al personale docente ed ATA assunto con contratto fino al termine delle lezioni la "monetarizzazione" delle ferie è stata ammessa limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli di sospensione delle lezioni, prevedendosi altresì la disapplicazione delle clausole contrattuali contrastanti coi co. 54 e 55 a decorrere dal 1°.9.2013. (...). Ritiene la Corte che (...) i giorni di ferie (...) rimasti non goduti entro il termine delle lezioni (perché in numero superiore rispetto ai giorni di sospensione stabiliti dal calendario scolastico) debbano dar luogo alla corresponsione dell'indennità sostitutiva, dato che il comma 55 dell'art. 1 l. n. 228 cit. ha escluso dall'applicazione del co. 8 dell'art. 5 d.l. cit. i docenti assunti a termine limitatamente alla differenza tra i gg. di ferie spettanti e quelli in cui hanno potuto godere delle ferie durante la sospensione delle lezioni, consentendo quindi per tali giorni la "monetarizzazione" delle ferie".*

Le decisioni della Corte di Appello di Bologna prodotte dalla parte resistente, che hanno rigettato le pretese dei docenti per ragioni che si ritengono non conferenti rispetto a quelle rivendicate del presente giudizio, hanno, in ogni caso, affermato il principio secondo cui, in base alla normativa sopra richiamata, è dovuta la monetizzazione delle ferie in caso di differenza fra le ferie spettanti e quelle fruibili da liquidarsi alla cessazione del contratto a termine.

La parte ricorrente nelle note conclusive del 25.3.2022 e del 27.5.2022 ha riformulato un prospetto delle ferie maturate sulla base del periodo effettivamente lavorato tenuto conto dei rilievi svolti dalla resistente in merito al luogo di servizio (la regione Veneto) negli anni scolastici oggetto di causa, dei giorni di sospensione previsti dal calendario scolastico e dei giorni fruibili al di fuori di tale calendario.



L'amministrazione resistente non ha contestato la correttezza dei conteggi elaborati nelle note autorizzate che sono posti alla base della decisione sul *quantum*.

Pertanto l'importo dovuto al ricorrente per l'anno 2015-2016 è pari a € 359,93 e per l'anno 2016-2017 è pari a € 256,97; ne discende che l'importo complessivo dovuto al ricorrente dal MI è pari complessivamente a € 616,90; oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Le spese di lite, compensate nella misura del 50%, stante il parziale accoglimento della domanda del ricorrente, seguono la soccombenza nella restante parte e vengono liquidate, come da dispositivo sulla base del d.m. 55/14 - valori minimi - tenuto conto della natura seriale della controversia-, nella misura maggiorata del 30% ex art. 4, comma 1 bis, del d.m. 55/14, con la richiesta distrazione.

P.Q.M.

Il Tribunale, nella persona del Giudice Unico dott.ssa xxxx xxxxx xxxxx,

- dichiara tenuta e condanna parte convenuta al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 619,90, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo;
- condanna parte convenuta al pagamento delle spese di lite nella misura del 50%, che liquida in € 159,25 oltre euro 49,00 per C.U., rimborso forfettario ex lege, Iva e Cpa, con distrazione in favore degli Avvocati dichiaratisi antistatari;
- compensa le spese del processo nella restante parte.

Bologna, 8.6.2022

La Giudice
Dott. Xxxxxx xxxxxxxx

