

Margherita Dominici



La gestione delle ferie nella contrattazione AGIDAE

Le ferie, definibili come giornate di astensione dallo svolgimento della prestazione lavorativa, costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore (art. 36 della Costituzione) volto al recupero delle energie psico-fisiche¹. Secondo quanto disposto dall'art. 2109 del Codice Civile, *“Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie non inferiore a quattro settimane”*.

Nei contratti collettivi AGIDAE l'ammontare complessivo di ferie annuali per un lavoratore dipendente è pari a 33 giorni *lavorativi*. Il concetto di “anno”, con riferimento al CCNL AGIDAE SCUOLA, si riferisce al periodo intercorrente dal 1° settembre al 31 agosto (Anno Scolastico) e lo stesso criterio viene applicato per il contratto collettivo sottoscritto di recente dall'AGIDAE per le UNIVERSITÀ PONTIFICIE, Facoltà Ecclesiastiche, Istituti Superiori di Scienze Religiose, ecc.; nel CCNL SOCIO-ASSISTENZIALE, invece, la maturazione delle ferie decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre (anno civile).

Modalità di computo delle ferie

Secondo quanto stabilito dai contratti collettivi AGIDAE, ai fini del computo del periodo di ferie la settimana lavorativa è comunque considerata di sei giorni lavorativi, a prescindere dall'orario stabilito dai contratti individuali di lavoro dei singoli dipendenti.

¹ La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza 12311 del 21.08.2003, asseriva che il lavoro prestato nel periodo destinato alla fruizione delle ferie costituisce *“lavoro prestato con violazione di norme a tutela del lavoratore”*. Inoltre, la stessa Corte, con sentenza n. 1307 dello 05.02.2000, afferma che *“Va risarcito, secondo le regole della responsabilità contrattuale, il danno alla salute derivante al lavoratore dall'eccessivo impegno lavorativo”*. E con la più recente pronuncia n. 18168/2013 il medesimo Giudice ha stabilito che *“Il diritto alle ferie del lavoratore è un diritto irrinunciabile; ove le stesse non siano effettivamente fruito, anche senza alcuna responsabilità da parte del datore di lavoro, al prestatore spetta una indennità sostitutiva che, oltre ad avere carattere risarcitorio, costituisce una erogazione di natura retributiva, in quanto connessa al sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro”*.

Nel caso, ad esempio, di un lavoratore che svolge la propria attività per cinque giorni a settimana, ad ogni singolo giorno di ferie viene attribuito il valore 1,2, vale a dire il rapporto di 6 giorni settimanali su 5 giorni di lavoro effettivo.

La fruizione delle ferie nel corso dell'anno

E' importante evidenziare quanto sancito ai sensi dell'art. 2109 del Codice Civile, laddove si afferma che *"le ferie sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto degli interessi dell'azienda e del dipendente"*, compatibilmente quindi con le esigenze di carattere tecnico-organizzativo che si presentano all'interno dei singoli Istituti e le necessità personali e familiari del lavoratore.

Il CCNL AGIDAE SCUOLA, ad esempio, pone dei limiti precisi riguardo alla fruizione delle ferie per il personale docente, posto che queste figure professionali non possono goderne nel corso del periodo impiegato nelle attività didattiche, compresi i giorni di sospensione dell'insegnamento per le vacanze natalizie e pasquali (così come previsto anche per il CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ, per i dipendenti assunti a tempo INDETERMINATO).

Nell'arco temporale interessato allo svolgimento delle lezioni, infatti, gli insegnanti sono tenuti all'adempimento delle 70 ore previste dall'art. 47 PUNTO 2 del CCNL AGIDAE SCUOLA, ore che si compensano con 26 giorni di riposo aggiuntivo (normalmente dal 23 giugno al 22 luglio, data a partire dalla quale decorrono le ferie ordinarie che si concludono al 31 di agosto, termine dell'anno scolastico).

Sempre con riferimento all'art. 2109 c.c., le ferie debbono essere godute in modo **"possibilmente continuativo"**. A tal proposito, anche la contrattazione collettiva AGIDAE fornisce indicazioni precise:

1. Art. 53, punto 11, CCNL AGIDAE SCUOLA - Art. 49, punto 8, CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ: *"Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E' ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente"*.
2. Art. 53, terzo comma, CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE: *"Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le tre settimane, salvo diverse intese a livello di Istituto"*.

Va sottolineato che, sia da quanto previsto nel CCNL AGIDAE SCUOLA che nel CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ, per le figure professionali rientranti nell'area della non docenza si usufruisce del periodo di ferie durante la sospensione delle lezioni (sia estive che invernali) e che nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti. Quest'ultima disposizione, nel CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ, vale anche per i docenti (sempre con riferimento a lavoratori assunti a tempo indeterminato).

Ai docenti assunti a tempo determinato che terminano il loro contratto con la sospensione didattica, non potendo essi usufruire delle ferie nel periodo dedicato alle lezioni, si procede alla monetizzazione dei giorni di ferie per mezzo dell'ultimo cedolino paga².

In merito al *carattere continuativo* di questo istituto, è bene ricordare anche la disposizione contenuta nell'art. 53, comma 4, CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE: *"L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Istituto, relativamente a due settimane di ferie da godere nel periodo 01.06/30.09, previo esame congiunto in sede di Istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Istituto"* e, poi, al comma 5: *"Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice o dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione dell'Istituto e ferme restando le esigenze di servizio"*.

La monetizzazione delle ferie arretrate e non godute

Un problema da porre all'attenzione dei Gestori è quello riguardante la monetizzazione del periodo di ferie. Come espressamente previsto dal D.Lgs. 66/2003, art. 10, *"Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro"*. Le ferie non godute, quindi, devono essere monetizzate con la busta paga contenente tutte le ultime spettanze economiche da liquidare al dipendente in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (scadenza del termine, licenziamento, dimissioni); questo *modus operandi* NON si applica, pertanto, durante la vigenza del rapporto di lavoro. In caso di violazione della citata disposizione normativa, il datore di lavoro si vedrebbe esposto a specifiche sanzioni amministrative.

In ordine alla natura "risarcitoria" dell'indennità di ferie non godute, si sono registrati orientamenti diversi e contrastanti da parte della Magistratura. La Suprema Corte, con sentenza n. 10341 dell'11.05.2011, ha rigettato un precedente orientamento secondo il quale il termine di prescrizione da applicare per la corresponsione dell'indennità doveva essere circoscritto a cinque anni, considerando la stessa indennità come elemento equivalente rispetto alla prestazione lavorativa che sarebbe stata resa in alternativa, assumendo quindi **natura retributiva**³. Con la sentenza qui richiamata la Corte di Cassazione asserisce, invece, che *"il termine di prescrizione per chiedere il pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute"*

² Principio sancito anche da pronuncia della Corte Costituzionale con sentenza 189 del 1980 laddove si dichiara che "Le ferie maturano anche nei confronti dei lavoratori assunti in prova e le stesse devono essere monetizzate in caso di recesso del rapporto".

³ Tratto da "Il Sole 24 ore" – "L'indennità per le ferie non godute va in prescrizione dopo 10 anni", a cura di G. Bulgarini D'Elci, 12.06.2011.

è quello ordinario decennale, perché il diritto rivendicato, essendo direttamente correlato a un inadempimento contrattuale del datore di lavoro, **ha natura squisitamente risarcitoria**".

L'incompatibilità delle ferie con il periodo di preavviso e di malattia

Come stabilito dalla legge e ripetutamente affermato dalla Giurisprudenza⁴, **"Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso"** (art. 2109 c.c. comma 5⁵); talune volte questa disposizione non viene osservata e si permette ai dipendenti che hanno presentato la ricevuta telematica di dimissioni di godere delle ferie maturate ed ancora non fruite proprio nell'ultima parte del loro periodo lavorativo determinando una sovrapposizione tra godimento delle ferie e periodo di preavviso.

La fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile. Qualsiasi patto contrario, sia contenuto in un CCNL che in un contratto individuale è nullo.

Nel caso dell'evento "malattia" la questione appare decisamente più complessa. Durante la vigenza di un certificato medico attestante la decorrenza di un evento morboso, non potranno essere fruite le ferie perché ne verrebbe meno la funzione stessa, volta, come già enunciato, al recupero delle energie psico-fisiche dei dipendenti. Sul punto è opportuno comunque

citare la sentenza n. 1947/1998, della Suprema Corte che così si esprime: *"il principio dell'effetto sospensivo del periodo feriale enunciato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 616 del 1987, e chiarito dalla stessa Corte con la sentenza n. 297 del 1990, non ha valore assoluto ma tollera eccezioni per l'individuazione delle quali occorre aver riguardo alla specificità degli stati morbosi denunciati e alla loro incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche, e ricreazione propria delle ferie. Conseguenza che l'avviso comunicato dal lavoratore del suo stato di malattia sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie determina - dalla data della conoscenza di esso da parte del datore di lavoro - la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo*

⁴ La Corte di Cassazione ha ribadito l'illegittimità del comportamento di un imprenditore, il quale aveva imposto la fruizione delle ferie residue al proprio dipendente durante il periodo di preavviso. Detta sentenza esclude in modo netto la possibilità di sovrapposizione dei due momenti; questa interpretazione appare poco coerente in quanto il datore di lavoro ha facoltà di adottare un trattamento di maggior favore nei riguardi dei propri sottoposti.

⁵ La fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso comporterebbe l'interruzione dello stesso con successiva ripresa nel momento in cui termina l'astensione dal servizio del lavoratore, così come predisposto anche nella contrattazione collettiva AGIDAE (art. 49, punto 6, CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ; art. 53, punto 9, CCNL AGIDAE SCUOLA).

che il datore medesimo non provi l'infondatezza di detto presupposto allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie. In tal caso il giudice del merito deve valutare il sostanziale ed apprezzabile pregiudizio anche temporale che la malattia arrechi alle ferie ed al beneficio che ne deve derivare in riferimento alla natura e all'entità dello stato morboso".

Alla luce di quanto sopra, quindi, il verificarsi di un evento morboso durante il periodo di ferie ne determina l'interruzione soltanto qualora l'entità della malattia non consenta comunque al lavoratore il recupero delle sue energie psico-fisiche. Non sussiste pertanto un automatismo tra stato di malattia e interruzione del periodo di ferie, ben potendosi, almeno in via suppositiva, ipotizzare una situazione di compatibilità tra stato morboso e godimento delle ferie.

Conclusioni

L'istituto delle ferie esprime un diritto soggettivo di ogni lavoratore, legato al recupero delle energie profuse durante il periodo di lavoro, garantito da una serie di norme tendenti ad assicurare in via sostanziale un periodo di tempo scevro da qualunque tipo di situazioni idonee a ridurne la durata e il godimento effettivi. Si devono leggere in questa ottica le "incompatibilità" sopra descritte tra ferie e malattia, ferie e preavviso, così pure il principio della irrinunciabilità delle stesse come strumento diretto alla tutela della salute e della dignità della persona che lavora.

Natale 2017 



Madonna col Bambino - Carlo Cignani

*La Presidenza,
il Consiglio Direttivo,
i Collaboratori dell'AGIDAE
augurano a tutti
BUON NATALE
e un FELICE ANNO 2018*