

TRIBUNALE DI TERAMO

SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ART. 414 c.p.c.

CON RICHIESTA DI SVOLGIMENTO UDIENZA

A TRATTAZIONE SCRITTA O DA REMOTO

Nell'interesse della **sig.ra Loredana BERTINO** (C.F. BRTL77E43D423X), nata a Erice (TP), in data 03.05.1975 e residente a Roseto degli Abruzzi (TE), alla via Piemonte n.18, rappresentata e difesa disgiuntamente dall'**Avv. Celeste LISO** (C.F. LSICST87A62A285I) e dall'**Avv. Sabino SERNIA** (C.F. SRNSBN82P03A285H), in virtù del mandato in calce al presente atto, presso il cui studio sito in Andria, alla via Senatore Onofrio Jannuzzi n. 21, è elettivamente domiciliata. I sottoscritti procuratori dichiarano di voler ricevere le comunicazioni e le notificazioni relative al presente procedimento ai seguenti indirizzi di posta elettronica certificata: sabinosernia@mypec.eu; celeste.liso@pec.ordineavvocatitrani.it;

- ricorrente -

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, in persona del Ministro p.t. (C.F.: 80185250588), con sede in Viale Trastevere, 76/a - 00153 Roma;

- convenuta -

PREMESSO CHE

- La ricorrente ha prestato servizio in qualità di docente supplente temporaneo al servizio del Ministero dell'Istruzione e del Merito, stipulando contratti di lavoro a tempo determinato aventi scadenza contrattuale al 30/06 per le annualità **2021/22; 2022/23; 2023/24** (cfr. doc. 1).

- Per tutte le annualità suindicate, la docente, pur avendo maturato giorni di ferie sulla base dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso di ogni anno scolastico, non ha usufruito di alcun giorno di ferie volontario a sua

disposizione, in quanto è stata illegittimamente collocata in ferie d'ufficio durante i periodi di sospensione delle lezioni.

- Sul punto, la Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, ha stabilito nella sentenza n. 16715/2014, pubblicata in data 17.06.2024, un principio di diritto incontestabile, secondo il quale se il Dirigente Scolastico non ha effettuato un'informazione adeguata, che abbia posto, prima della cessazione del rapporto di lavoro, i docenti precari nella condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie, i giorni di ferie non goduti vanno monetizzati.

Tutto ciò premesso, la ricorrente, così come in epigrafe rappresentata e difesa, agisce in questa sede per ottenere il riconoscimento dell'indennità per ferie non godute, per i motivi che si espongono anche in

DIRITTO

1. SULLA NORMATIVA DELLE FERIE DEL PERSONALE DOCENTE ALLA LUCE DELLA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA E DELLA SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE.

1.1 Da un punto di vista giuridico, diviene essenziale approfondire la normativa che disciplina le ferie del personale docente.

Per il caso che rileva, occorre partire innanzitutto dall'intervento che il Legislatore ha effettuato sulla disciplina delle ferie nel pubblico impiego nell'anno 2012.

Difatti, inizialmente, al personale docente è stata applicata proprio la disciplina dettata in materia di pubblico impiego che, all'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 06 luglio 2012, conv. Con modif. dalla legge n. 135 del 2012, prevedeva che *“le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale...sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi”*.

Tuttavia, sempre nel 2012, il Legislatore è intervenuto nuovamente dettando una disciplina speciale per le ferie relative al personale-scuola.

Più precisamente, con la **legge n. 228 del 2012, art. 1 commi 54 – 56**, il Legislatore ha stabilito al **comma 54** che: *“il personale docente – senza alcuna distinzione tra docenti a termine e docenti a tempo indeterminato – 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 successivo **comma 55** ha aggiunto un ultimo periodo all’art. 5 comma 8 del D.L. n. 95/2012, sopra trascritto, precisando che: *“la sua disciplina 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>>”*.

Da ultimo, il **comma 56** ha disposto che: la disciplina dei commi 54 e 55 non può essere derogata dai contratti collettivi nazionali di lavoro e che le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013.

Inoltre, il comma 55 ha autorizzato per il personale a termine della scuola, docente e non docente, con contratto breve o fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, la liquidazione della indennità sostitutiva delle ferie, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui a tale personale è consentito di godere delle ferie.

Pertanto, nel periodo soggetto all’originaria disciplina dettata dall’art. 5 cit. e quindi prima dell’entrata in vigore della legge n. 228/2012, vigeva dunque l’obbligo di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle attività didattiche (v. art. 13 co. 9 CCNL), impedendo la cd. “monetizzazione” delle

ferie ex art. 13 c. 5 CCNL (la legge, come si è visto, disponeva che eventuali disposizioni contrattuali più favorevoli cessassero di avere applicazione a decorrere dalla sua entrata in vigore). L'art. 1, L. 228/12 mantiene ferma la previsione secondo cui il personale docente fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni previsti dai calendari scolastici regionali; tuttavia, consente la "monetizzazione" delle ferie per il personale docente ed ATA assunto con contratto fino al termine delle lezioni, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli di sospensione delle lezioni, con disapplicazione delle clausole contrattuali contrastanti con i cc. 54 e 55 a decorrere dal 1.9.2013.

1.2 Ciò detto, la questione deve essere esaminata tenendo, altresì, conto della necessità di interpretare le norme interne in conformità alle norme del diritto dell'Unione Europea.

Sul punto, infatti, la CGUE, Grande sezione, con tre sentenze del 06.11.2018 (*rispettivamente in cause riunite C-569/16 e C-570/16; in causa C-619/16; in causa C-684/16*), nell'interpretare l'art. 7 della direttiva 2003/88/CE, in combinazione con l'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, **ha affermato che esso osta ad una normativa nazionale in applicazione della quale il lavoratore che non ha chiesto di potere 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 a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute, senza una previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione, attraverso un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo.**

In particolare, il giudice europeo ha precisato che l'art. 7, par. 1, della direttiva 2003/88/CE non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale che

comprenda finanche la perdita del diritto alle ferie allo scadere del periodo di riferimento, purché, però, il lavoratore che non ha più il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto.

Il datore di lavoro deve, per contro, assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare tale diritto; a questo fine egli è segnatamente tenuto 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 le ferie in esame 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, siffatte ferie andranno perse** al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato o, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro, se quest’ultima si verifica nel corso di un simile periodo. **L’onere della prova, quindi, grava sul datore di lavoro.**

1.3 Orbene, alla luce di quanto evidenziato, ne deriva che il docente a termine non può perdere il diritto alla indennità sostitutiva delle ferie per il solo fatto di non aver chiesto le ferie, se non dopo essere stato invitato dal datore di lavoro a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva.

1.4 Pertanto, con riferimento alla controversia in esame, deve escludersi che i *DOCENTI NON DI RUOLO POSSANO ESSERE CONSIDERATI AUTOMATICAMENTE IN FERIE - IN ASSENZA DI LORO RICHIESTA O DI PROVVEDIMENTO ESPLICITO DEL DIRIGENTE SCOLASTICO - DURANTE I GIORNI DI SOSPENSIONE DELLE LEZIONI DEFINITI DAI CALENDARI SCOLASTICI* (ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative) di cui al comma 54 dell’art. 1 della legge n. 228 del 2012.

Dunque, ove non vi sia stata espressa istanza del docente non di ruolo di usufruire delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni e il dirigente scolastico non abbia né adottato provvedimenti al riguardo né invitato l'insegnante a usufruire delle ferie con espresso avviso che, in mancanza, avrebbe perso il diritto alla relativa indennità per mancato godimento delle stesse, deve ritenersi che sussista il diritto di tale insegnante alla monetizzazione delle stesse.

1.5 Sul punto è intervenuta la recentissima sentenza della **Suprema Corte di Cassazione** che, con la **sentenza n. 6870 del 17.06.2024**, riprendendo la precedente **sentenza n. 14268 del 05.05.2022** ha stabilito il seguente principio: *“il docente a tempo determinato che non ha chiesto di fruire delle ferie durante il periodo di sospensione delle lezioni ha diritto all’indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo inutilmente invitato a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva, in quanto la normativa interna – e in particolare l’art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, come integrato dall’art. 1, comma 55, della legge n. 228 del 2012 – deve essere interpretata in senso conforme all’art. 7, par. 2, della direttiva 2003/88/CE che, secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia, Grande Sezione (con sentenze del 6.11.2018 in cause riunite C-569/16 e C-570/16, e in cause C-619/16 e C-684/16) non consente la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e dell’indennità sostitutiva, senza la previa verifica che il lavoratore, mediante una informazione adeguata, sia stato posto dal datore di lavoro in condizioni di esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro”*.

Tale sentenza ha di fatto aperto la strada ad una interpretazione molto più ampia della normativa interna, alla luce della giurisprudenza europea citata.

La Corte ha richiamato la giurisprudenza comunitaria e nazionale in materia di diritto alle ferie, secondo la quale il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore del suo diritto alle ferie e della possibilità di perderle se non le

fruisce. Se il datore di lavoro non adempie a questo obbligo, il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva anche per le ferie non richieste.

I principi stabiliti nella richiamata ordinanza sono i seguenti: (i) i docenti precari non sono obbligati a fruire delle ferie durante l'anno scolastico; (ii) a differenza dei docenti a tempo indeterminato, i quali possono essere obbligati a fruire delle ferie d'ufficio, i docenti precari hanno la facoltà di decidere liberamente se e quando godere delle proprie ferie, con la conseguenza che le ferie non godute dai docenti precari possono essere monetizzate alla cessazione del contratto; (iii) il datore di lavoro, e quindi il dirigente scolastico, è tenuto a informare i docenti precari del loro diritto alle ferie e della possibilità di perderle se non fruite: più precisamente, la scuola ha l'obbligo di comunicare ai docenti precari le modalità e i tempi per la fruizione delle ferie, nonché le conseguenze del mancato godimento delle stesse.

Se il datore di lavoro non adempie all'obbligo di informazione, i docenti precari ha diritto all'indennità sostitutiva anche per le ferie non richieste. In caso di mancata comunicazione da parte della scuola, i docenti precari hanno diritto a ricevere il compenso economico per tutte le ferie maturate e non godute, indipendentemente dal fatto che le abbiano o meno richieste.

Infine, con riferimento ai periodi di sospensione delle lezioni, consta evidenziare che il docente rimane sempre e comunque a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di tutte le attività funzionali all'insegnamento e non può essere posto automaticamente e d'ufficio in ferie dal Dirigente Scolastico. Di fatto, però, questa è la prassi all'interno degli Istituti Scolastici, laddove il personale docente con contratti al 30 giugno viene posto in ferie d'ufficio dalla Scuola nei giorni di sospensione delle lezioni, senza che il Dirigente si sia mai premurato di invitare il docente stesso a usufruire delle ferie o ad informarlo del fatto che, se non fruisce delle ferie, perderà il diritto a fruirne o a ricevere la monetizzazione delle stesse.

Anche altri Tribunali hanno emesso sentenze di accoglimento in ordine alle richieste di monetizzazione delle ferie non godute, aderendo alla tesi giurisprudenziale enunciata nel presente ricorso, che si allegano (cfr. Sentenze emesse dai Tribunali di Merito).

Nel caso di specie, la ricorrente – non essendo stata né invitata dal dirigente a fruire delle ferie, né informata delle conseguenze della mancata fruizione - intende in questa sede esercitare il proprio diritto alla monetizzazione delle ferie non godute.

2. SUL NUMERO DI GIORNI DI FERIE NON MONETIZZATI NEGLI ANNI SCOLASTICI DI LAVORO DELLA DOCENTE.

2.1 Ai sensi dell'art. 35/2 del CCNL 18.01.2024 "*Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato*". Pertanto, al fine di determinare il numero dei giorni di ferie spettanti per ogni anno scolastico, sarà indispensabile effettuare una proporzione: "**360 : 30 = n. giorni di servizio: x**".

2.2 Analizzando i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalla ricorrente (allegati al presente ricorso), è certo che la stessa ha lavorato per le annualità e per i giorni di cui alla tabella che segue (indicati nelle colonne "Anno del Contratto" e "N° gg. di Servizio"), maturando, eseguendo l'equazione indicata al punto 2.1 che precede, un numero di giorni di ferie riportati, sempre nella suddetta tabella, nella colonna "N° gg. di Ferie".

Il *quantum debeatur* in relazione alle ferie non godute, per ogni anno scolastico, verrà, pertanto, ottenuto dividendo l'importo lordo di stipendio annuale di cui all'allegato CCNL (già detratto, nel caso di specie, della voce estranea alla retribuzione, quale il "CREDITO ART. 1 D.L. 66/2014" e riportato nella colonna "Retribuzione Lorda" di cui alla tabella che segue) per 360 (anno convenzionale), sì da ottenere la retribuzione lorda giornaliera, che verrà successivamente moltiplicata per le giornate di ferie spettanti per anno scolastico ed, in particolare, nel rispetto della seguente formula: **Importo**

Lordo Stipendio Annuale : 360 (anno convenzionale) X Giorni di Ferie spettanti per ciascun anno scolastico.

In tal modo otterremo l'IMPORTO ANNUALE DOVUTO A TITOLO DI INDENNITA' PER FERIE NON GODUTE.

Si evidenzia però che, effettuata la proporzione su richiamata, si ottiene un importo a titolo di indennità per ferie non godute parametrato a contratti di lavoro in cui, in generale, i docenti svolgono un tempo pieno di 24 ore settimanali (per i docenti rispettivamente di scuola dell'infanzia o scuola primaria) o di 18 ore settimanali (per i docenti rispettivamente di scuola media o scuola secondaria di secondo grado).

Nel caso in cui, invece, il docente abbia svolto un numero inferiore di ore settimanali previste dal contratto, occorrerà trovare il valore dell'indennità per ferie non godute parametrato non più alle 24 / 18 ore settimanali, bensì al numero inferiore di ore, nel rispetto della seguente proporzione:

“IMPORTO ANNUALE A TITOLO DI INDENNITÀ PER FERIE NON GODUTE : NUMERO DI ORE STANDARD (rispettivamente 24 / 18 ore) = X : ORE SETTIMANALI PREVISTE DA CONTRATTO” (come meglio descritte nella tabella che segue nelle colonne “Ore parziali lavorate”, se del caso).

IL TUTTO PER UN IMPORTO COMPLESSIVO PARI AD € 3.559,49, come da tabella di calcolo che si riporta di seguito, ottenuta effettuando le operazioni illustrate sopra per ogni anno scolastico di riferimento, sulla base dei CCNL di competenza: **(doc. 2: CCNL di competenza per le annualità di riferimento).**



CALCOLO INDENNITÀ FERIE NON GODUTE

Scuola Infanzia/Elementare

Anno del contratto	Data Inizio Contratto	Orario Completo	Orario Parziale	Retribuzione Lorda	Data Fine Contratto	N° gg di Servizio	N° gg di Ferie	Totale da Percepire
2021/2022	20/09/2021	Si		20.897,20	30/06/2022	284	23,66	1.373,41 €
2022/2023	08/09/2022	No	12	20.897,20	30/06/2023	296	24,66	715,73 €
2023/2024	01/09/2023	Si		20.897,20	30/06/2024	304	25,33	1.470,35 €
Totale Complessivo								3.559,49 €

Relativamente ai suddetti giorni di ferie non fruiti, i dirigenti scolastici degli Istituti di riferimento, presso i quali la docente ha prestato servizio, non hanno mai provveduto ad invitare formalmente la stessa a fruire delle ferie residue spettanti, informandola in tempo utile del fatto che, se avesse deciso di non fruirne, avrebbe perso il diritto a fruire delle ferie o a ricevere un'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

3. RICHIESTA SVOLGIMENTO UDIENZA A TRATTAZIONE SCRITTA O DA REMOTO.

Considerato che gli artt. 127-bis e 127-ter del c.p.c., introdotti dal D. Lgs n. 149/22, prevedono la possibilità di svolgimento delle udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori e dalle parti mediante:

- a. collegamento audiovisivo a distanza;
- b. il deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni.

Evidenziato che, nel caso in esame, la causa ha prevalente natura documentale e non richiede la presenza di soggetti diversi dai difensori e dalle parti

SI CHIEDE ALLA S.V.

di voler autorizzare lo svolgimento della prima udienza di comparizione mediante collegamento audiovisivo a distanza o mediante il deposito telematico di note scritte.

Alla luce di quanto sopra esposto, la ricorrente, così come rappresentata e difesa,

CHIEDE

Che l'On.le Giudice adito, fissata l'udienza di discussione a trattazione scritta o da remoto, a norma dell'art. 415, c. 2° c.p.c., voglia così provvedere:

1) Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente ad ottenere la corresponsione dell'indennità per ferie non fruita per le annualità **2021/22; 2022/23; 2023/24**, per effetto della corretta interpretazione della normativa interna (art. 1, comma 55 della legge n. 228/2012) alla luce della Giurisprudenza della Corte di Giustizia e delle plurime sentenze della Corte di Cassazione (n. 16715 del 17.06.2024; n. 15415 del 03.06.2024; n. 14268 del 05.05.2022).

2) Per l'effetto, condannare il Ministero dell'Istruzione e del Merito al pagamento in favore della ricorrente della somma totale di € **3.559,49**, oltre interessi come per legge dalla domanda, o della diversa somma che verrà ritenuta di giustizia, in base all'interpretazione della normativa e delle giurisprudenze suindicate.

3) Con vittoria di spese da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari.

Relativamente al contributo unificato il valore di causa è pari a € 3.559,49, ma si evidenzia che il reddito della ricorrente, compreso quello dei familiari conviventi ex art. 76 D.P.R 115/2002, non è superiore a € 38.514,03 e pertanto vige l'esenzione dal pagamento del contributo, così come previsto ai sensi dell'art 9 co. 1 bis D.P.R 30.05.2002 n. 115. Sul punto si allega autocertificazione sottoscritta dalla ricorrente.

Trani – Teramo, data pari deposito

Avv. Celeste Liso
Avv. Sabino Sernia