



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SALERNO

§§§

Il Tribunale Civile di Salerno, Sezione Lavoro e Previdenza, nella
persona del Giudice del Lavoro, dott. Luigi Barrella, ha pronunciato
la seguente

SENTENZA

(con motivazione contestuale)

nel giudizio civile di primo grado iscritto al n. 0888/2021 R.G. Affari
Civili Contenziosi, discusso con deposito di note scritte ex art. 127
ter cpc nel termine fissato del giorno 17.05.2024, avente ad oggetto:
“Riconoscimento delle ferie maturate nel periodo Covid e
risarcimento dei danni”; e vertente

tra

██

██

██
, rappresentati e difesi
dall'avv. G. Nunziata del Foro di Salerno in virtù di mandato in calce
al ricorso, elettivamente domiciliati presso lo studio del difensore in
Salerno, Via Irno, n. 11;

Ricorrenti

e

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in
persona del suo Ministro p.t., **Ufficio Scolastico Regionale**
Campania, Ufficio X Ambito Provinciale di Salerno, rappresentati
e difesi ex art. 417 cpc dal Dirigente dott. M. Matano e dal
funzionario dott. A. Saporito, elettivamente domiciliati presso
l'Ufficio X in Salerno, Loc. Fuorni, Via Monticelli, n. 1;

Resistenti

SENTENZA

N. _____/2024

OGGETTO

**Riconoscimento
delle ferie
maturate nel
periodo Covid e
risarcimento dei
danni**

Registro Generale

N. 0888/21

CRONOLOGICO

N. _____

REPERTORIO

N. _____

n. 105/2024 R.B.

Discussa nel termine
del 17.05.2024
con scambio di note scritte
ex art. 127 ter cpc

Deposito minuta

Pubblicazione in data

§§§

Nel termine fissato del giorno 17.05.2024 la parte ricorrente ha discusso la causa con deposito di note scritte ex art. 127 ter cpc e, quindi, ha precisato le conclusioni, riportandosi alle conclusioni già formulate negli scritti difensivi.

RAGIONI DI FATTO E DIRITTO

DELLA DECISIONE

I. Con ricorso depositato in data 19.02.2021

adivano il Tribunale di Salerno, Sezione Lavoro, ed esponeva quanto segue: 1) che essi ricorrenti, immessi in ruolo facenti parte del ruolo ATA, nell'a.s. 2019/2020 avevano prestato servizio presso

2) che durante il periodo dal marzo 2020 al giugno 2020, l'I.I.S. "E. " era stato chiuso, come tutte le scuole d'Italia, a causa della pandemia determinata dal Covid 19 e, pertanto, essi ricorrenti non avevano potuto lavorare a seguito dei vari D.P.C.M. (nn. 4, 8, 9, 11 di marzo 2020 e ss.) e delle ordinanze della Regione Campania (dalla n. 1 alla n. 14 dal 24 febbraio e ss.), i quali avevano disposto la chiusura delle istituzioni scolastiche ovvero la sospensione delle attività didattiche anche per il periodo dal 5 marzo 2020 al 18 maggio 2020;

3) che, infatti, il Comune di Battipaglia, con ordinanza n. 74 in data 13.03.2020 aveva disposto la chiusura sino al 25 marzo 2020, mentre con la circolare in data 17.04.2020 l'I.I.S. " " aveva prorogato la chiusura fino al 3 maggio 2020;

4) che, con nota in data 13.06.2020, prot. 0004789, il D.S. dell'I.I.S. " " aveva chiesto quanto segue: *“Con la presente si fa formale richiesta di comunicare, entro tre giorni dal ricevimento di tale*

comunicazione, le motivazioni della Vostra assenza dal servizio nel periodo 5 marzo 2020 al 18 maggio 2020, ad esclusione del periodo di chiusura Istituto da parte del Sindaco di Battipaglia, festività Pasquali, sabato, prefestivi, 25 aprile, 1 maggio. La richiesta si giustifica onde evitare che possiate risultare assenti ingiustificati”;

5) che, a seguito di tale nota i ricorrenti avevano presentato domanda di ferie;

6) che, in riscontro alle suddette domande di ferie, con successive note in data 07/09.07.2020 il D.S. dell’I.I.S. “██████████” faceva presente a tutti i ricorrenti quanto segue: *“Considerato che (...) occorre giustificare 81 giorni di assenza (esclusi i gg. di chiusura da parte del Sindaco di Battipaglia, festività Pasquali, 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno), con ferie maturate o quanto altro previsto, o altrimenti riconducibili alla impossibilità della prestazione, ex art. 1256 c.c. e decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020; Considerato che a far data dal 29 giugno 2020 al 31 agosto 2020, ha maturato ulteriori 5 gg. di ferie ed 1 giorno di festività soppressa (...) invita il sig. (...), in servizio presso l’Istituto di Istruzione Superiore ██████████, in qualità di assistente tecnico a tempo indeterminato, a rimodulare la richiesta di ferie presentata in data (...), in considerazione di quanto sopra premesso. Le ferie di cui potrà fruire quindi, sono: (...) giorni di ferie a.s. 2019/2020; 1 festività soppressa a.s. 2019/2020. Ne potrà fruire entro il 31 agosto 2020 in modalità continuativa”;*

7) che, a seguito di ciò, ai ricorrenti venivano, di fatto, azzerate tutte le ferie maturate nell’a.s. 2019/2020 in corso, per “compensare” il mancato servizio durante il periodo di chiusura da marzo 2020 a giugno 2020, ad eccezione di quelle maturate successivamente al mese di maggio/giugno 2020; che, pertanto, nell’a.s. 2019/2020 ad essi non veniva permesso di usufruire di 15 gg. di ferie continuative nel periodo estivo;

8) che essi ricorrenti, in riscontro alle dette note, provvedevano ad inviare pec in data 23.07.2020, nella quale facevano presente, tra l’altro

che: *“l’adozione “degli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva”*. Relativamente alle ferie pregresse, si precisa che trattasi delle ferie relative all’a.s. 2018/2019 (art. 13, comma 10, CCNL 2007). Una volta esperite tali possibilità, il dirigente scolastico può *“motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge”*;

9) che alla suddetta pec in data 23.07.2020 riscontrava il D.S. dell’I.I.S. “██████████”, basandosi sulle disposizioni del D.L. 18/2020;

10) che durante il periodo di sospensione della attività didattiche, causate dalla pandemia, le altre istituzioni scolastiche di tutta Italia, quindi anche della Provincia di Salerno, avevano comunicato al personale ATA che, in tutti i casi in cui la prestazione lavorativa non era possibile in modalità di lavoro agile, i giorni di lavoro non effettuati potevano essere compensati con le ferie relative all’a.s. 2018/19, non godute e da consumarsi entro il 30 aprile, facendosi ricorso dopo alla fattispecie dell’obbligazione divenuta temporaneamente impossibile, ai sensi e per gli effetti dell’art. 1256, comma II, cod. civ.

Tanto premesso, i ricorrenti, ritenendo del tutto illegittimi i provvedimenti adottati dal Dirigente Scolastico, chiedevano all’adito Tribunale, previa fissazione dell’udienza di discussione, di voler accogliere le seguenti conclusioni: 1) Annullare e/o disapplicare, i provvedimenti emessi dal Dirigente Scolastico dell’I.I.S. “E. Fermi” di Battipaglia, la nota in data 13.06.2020, prot. 0004789, e le note in data 07/09.07.2020, prot. nn. 0005497, 0005499, 0005501, 0005507, 0005508, 0005509, 0005510, 0005511 e 0005589, nonché tutti gli atti anche di estremi ignoti, che hanno azzerato tutte le ferie maturate dai ricorrenti nell’a.s. 2019/2020, con ogni conseguenza di legge; 2) Accertare e dichiarare, in ogni caso, che i ricorrenti hanno maturato relativamente all’anno scolastico 2019/2020 n. 32 giorni di ferie non

goduti ovvero i giorni maggiori o minori da stabilirsi dal Tribunale adito, anche in via equitativa; 3) Condannare, in ogni caso, le parti resistenti, a titolo di risarcimento dei danni, al pagamento della somma di euro 1.743,36 per ogni ricorrente, pari a n. 32 giorni di ferie ovvero, alla somma maggiore o minore da stabilirsi da parte dell'adito Tribunale, anche in via equitativa; 4) Condannare le parti resistenti al rimborso delle spese di lite. **Quindi, il Giudice del Lavoro** designato alla trattazione del procedimento fissava, a norma dell'art. 415 cod. proc. civ., l'udienza di discussione, nonché il termine per la notificazione ai resistenti del ricorso e del decreto.

Instauratosi il contraddittorio mediante la rituale notifica nel termine fissato (cfr. relata di notifica, agli atti), il Ministero dell'Istruzione, anche per l'Ufficio Scolastico Regionale Basilicata e l'Ufficio X Ambito Provinciale di Salerno (essendo il Ministero l'unico legittimato passivo, posto che l'Ufficio evocato in giudizio ne è una articolazione territoriale), si costituiva tardivamente in giudizio, solamente in data 18.10.2021 (udienza di discussione fissata per il giorno 22.10.2021), il quale Ministero impugnava l'avversa domanda e ne chiedeva il rigetto, in quanto infondata in fatto e in diritto.

Di poi, effettuata l'attività istruttoria di rito mediante l'acquisizione dei documenti allegati, nel termine fissato del giorno 17.05.2024 la parte ricorrente ha discusso la causa, con deposito di note scritte ex art. 127 ter cpc, riportandosi alle conclusioni già formulate negli scritti difensivi, mentre il Ministero resistente non ha depositato le note scritte, nonostante le rituali comunicazioni di Cancelleria a mezzo pec, risultanti dl fascicolo telematico del PCT: indi, il Giudice del Lavoro ha deciso la causa come da sentenza in atti ex art. 429 c.p.c.

II. La domanda proposta da [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] è

fondata e, pertanto, va accolta.

Innanzitutto va esaminato **il quadro normativo di riferimento ovvero la disciplina emergenziale per il Covid 19**, applicabile alla fattispecie concreta sottoposta al vaglio del Tribunale.

Il decreto “Cura Italia”, decreto n. 18/2020, aveva previsto il lavoro agile come modalità di lavoro ordinaria e l’apertura degli uffici solo in caso di esigenze indifferibili, al fine di contenere la diffusione del contagio Covid 19. Il Ministero, con nota in data 18.03.2020, provvedeva a illustrare le misure previste nel decreto in relazione alle istituzioni scolastiche e a fornire indicazioni per il personale impossibilitato a svolgere il lavoro in modalità agile, *in primis* i collaboratori scolastici.

Quindi, i dirigenti scolastici, ai sensi dell’art. 87, comma III, del D.L. n. 18/2020, potevano disporre, ad ampliamento di quanto già indicato dalla nota dipartimentale 323/2020, l’adozione *“degli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva”*.

Dunque, gli strumenti concretamente utilizzabili per la chiusura della scuola o per la formazione dei contingenti minimi erano: le ferie pregresse dell’anno scolastico 2018/19 (art.13, comma 10, CCNL 2007), il congedo, la banca ore, la rotazione e altri analoghi istituti.

Pertanto, sulla base delle suddette norme, il personale scolastico, per far fronte alla riduzione della prestazione lavorativa nel periodo Covid 19 poteva fare ricorso, di fatto, solo alle ferie pregresse non godute (cioè, maturate nell’a.s. 2018/2019 e di cui poteva fruire entro il 30.04.2020), dal momento il CCNL vigente non prevedeva nessuno degli altri istituti previsti dal comma 3 dell’art. 87, della legge n. 27/2020, cioè congedo, banca ore, rotazione ovvero altri analoghi istituti.

D’altra parte, a seguito dell’emanazione della normativa per l’emergenza Covid 19 non risulta essere stata sospesa la vigenza dell’art. 13 del CCNL Scuola 2006/2009, il quale al comma 8 testualmente prevede che *“Le ferie sono un diritto irrinunciabile [...] devono essere richieste dal*

personale docente e ATA al dirigente scolastico”; e al comma 11 stabilisce che: *“La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio-31 agosto».*

Di conseguenza, come giustamente rilevato dalla parte ricorrente, alla luce della normativa all’epoca vigente, **risulta del tutto illegittimo l’imposizione al personale Ata** di usufruire delle ferie o dei riposi compensativi maturati nell’anno scolastico in corso, cioè 2019/2020, e la conseguente decurtazione delle ferie e dei riposi compensativi residui, potendo il dirigente scolastico, per fra fronte all’organizzazione del lavoro nel periodo Covid 19, disporre per la fruizione delle ferie nei termini previsti dal CCNL Scuola 2016/2018.

Inoltre, con la nota ministeriale n. 323 in data 10.03.2020 e le successive indicazioni operative, nonché con i DPCM attuativi del D.L.

n. 6/2020, veniva limitata la presenza del personale ATA all’interno delle istituzioni scolastiche alle sole prestazioni ritenute dal dirigente scolastico assolutamente indifferibili. In particolare, la suddetta nota disponeva che: *“Solo dopo che il Dirigente scolastico abbia verificato che periodi di ferie non goduti da consumarsi entro il mese di aprile possano sopperire alla mancata prestazione lavorativa, può farsi ricorso alla fattispecie della obbligazione divenuta temporaneamente impossibile (art. 1256, c. 2, c.c.). La norma di cui all’art. 1256, c. 2, c.c. entra in rilievo in tutti i casi in cui la prestazione lavorativa non sia possibile in modalità di lavoro agile, sempre che sia garantito il livello essenziale del servizio».*

In proposito, poi, l’art. 13, comma 10, del CCNL 2006/2009 dispone che: *“In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell’anno scolastico di riferimento [...] il personale A.T.A. può fruire delle ferie*

non godute di norma non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del DSGA”.

Quindi, se il personale ATA non ha potuto fruire delle ferie relative all'a.s. 2018/2019 per le suddette ragioni, può fruirne nel periodo di sospensione delle attività didattiche per coronavirus (e, comunque, entro il 30 aprile) a giustificazione dell'assenza sul lavoro a seguito delle turnazioni stabilite dalla scuola, alle modalità di lavoro flessibile e ai contingenti minimi adottati.

Insomma, nel caso in cui le prestazioni lavorative potevano essere effettuate a distanza attraverso il cosiddetto lavoro agile il dirigente scolastico provvedeva ad autorizzare lo svolgimento del lavoro con tale modalità; invece, nel caso in cui la prestazione non poteva essere svolta in *smart working* (è il caso dei collaboratori scolastici, degli assistenti tecnici), dopo la compensazione della mancata prestazione lavorativa con le ferie dell'anno precedente, non ancora godute entro il 30 aprile, il dirigente scolastico doveva fare ricorso alla fattispecie dell'obbligazione divenuta temporaneamente impossibile ex art. 1256, comma II, cod. civ. Tutto ciò, così come disposto dalla normativa vigente, nel rispetto della contrattazione collettiva: pertanto, il periodo in cui il personale ATA è stato esentato dalla prestazione lavorativa a causa *lockdown* è da considerare, a tutti gli effetti, quale prestazione di servizio (art. 19, comma 3, del D.L. n. 9/2020).

Di particolare rilievo nell'analisi della vicenda sottoposta all'esame del Tribunale è la nota ministeriale n. 392 in data 18.03.2020, avente ad oggetto *“Emergenza sanitaria da nuovo Coronavirus. Istruzioni operative alle Istituzioni scolastiche”*.

La richiamata nota dispone che: *“Per quanto concerne la gestione dell'attività e del personale ATA delle istituzioni scolastiche, in tutti i casi in cui non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile, i dirigenti scolastici, ai sensi dell'art. 87, c. 3 del d.l. 18/2020, dispongono, ad ampliamento di quanto già indicato dalla Nota*

dipartimentale 323/2020, l'adozione "degli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva". Relativamente alle ferie pregresse, si precisa che trattasi delle ferie relative all'a.s. 2018/2019 (art. 13, comma 10, CCNL 2007). Una volta esperite tali possibilità, il dirigente scolastico può "motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge".

Quindi, alla luce della normativa sopra richiamata, le ferie pregresse da utilizzare per coprire l'assenza dal lavoro del personale ATA nel periodo di chiusura delle scuole per l'emergenza Covid 19 sono le ferie maturate nell'anno scolastico 2018/2019 (art. 13, comma 10, CCNL Scuola 2007), non già (non anche) le ferie maturate in riferimento all'anno scolastico 2019/2020, nel rispetto della contrattazione collettiva di settore.

In ultimo, con la Circolare n. 2/2020 del Ministero della P.A., riferita a tutte le scuole di ogni ordine e grado, il Ministro ha disposto che per il personale scolastico che non può svolgere il lavoro in modalità agile, qualora l'Istituzione scolastica rimanga aperta per esigenze indifferibili con contingente di personale minimo o resti chiusa fisicamente, la gestione del personale avviene ricorrendo agli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.

Quindi, la stessa circolare ha specificato che per ferie pregresse occorre considerare le ferie maturate e non fruitive, sempre nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro..

Ebbene, ciò posto, appare del tutto illegittima la scelta adottata dal dirigente scolastico dell'I.I.S. "██████████" di Battipaglia di procedere al computo anche delle ferie maturate nell'anno scolastico 2019/2020 per coprire le assenze del personale ATA nel periodo Covid 19.

Per il resto non possono che essere richiamate le esaurienti e condivisibili argomentazioni svolte dalla difesa dei ricorrenti nell'atto

introduttivo del giudizio per quanto riguarda l'istituto delle ferie, la loro funzione le conseguenze in caso di mancata fruizione delle stesse da parte del lavoratore.

In particolare, alle pagg. 8-12 del ricorso: *“Illegittima è l'imposizione delle ferie, così come un loro spostamento, con atto unilaterale del dirigente scolastico, specie se non si è proceduti ad un tentativo di concordare il periodo temporale di fruizione con il dipendente, e, nel caso specifico del personale ATA, se non si sono pianificati impegni collegiali nei periodi di sospensione delle lezioni o delle attività didattiche ovvero nei periodi in cui è possibile fruire delle ferie.*

Su quest'ultimo punto è importante ricordare come il CCNL del 29.11.2007, all'art. 28, dispone che prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale ATA, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze.

Si ricorda altresì che di tale piano è data informazione alle Organizzazioni sindacali provinciali e alle RSU di istituto.

Resta quindi inteso che qualunque circolare interna del dirigente scolastico non conforme al Contratto Nazionale di Lavoro, a quanto stabilito eventualmente nella contrattazione di istituto per il personale A.T.A. o a quanto deliberato dal Collegio dei docenti in materia di impegni del personale ATA nei periodi di sospensione delle lezioni o delle attività didattiche, che comporti una riduzione o uno spostamento dell'arco temporale del periodo di ferie richiesta, sia priva di qualunque fondamento normativo e, pertanto, sia da ritenersi illegittima.

La finalità della fruizione del periodo di ferie è quella di consentire il

recupero delle energie psicofisiche; la piena estrinsecazione della personalità del lavoratore durante il godimento del tempo libero; la tutela della salute, minacciata dallo svolgimento continuativo della prestazione lavorativa. Dette finalità comportano l'esistenza di un'obbligazione, posta in capo al datore di lavoro, il quale, compatibilmente con le esigenze connesse con la propria organizzazione dirigenziale, è tenuto a consentire la fruizione delle ferie, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003 s.m.i. tenuto conto delle esigenze del lavoratore.

Tale principio trova conferma nell'ormai sedimentata giurisprudenza che ha reputato illegittima la «determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché non venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali». Tra l'altro, ai sensi dell'art. 2087 c.c. l'attività di collaborazione cui il datore di lavoro è tenuto nei confronti del prestatore di lavoro s'intende estesa «all'adozione di tutte le misure che si rivelino idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore»; ne consegue che una mancata fruizione di un congruo periodo di riposo continuativo possa apportare conseguenti danni alla già precaria salute dei ricorrenti.

Ai sensi dell'art. 13 (Co. 11) del C.C.N.L. vigente il personale ATA ha diritto a fruire delle ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio e anche in maniera frazionata. Va comunque assicurata la fruizione di almeno 15 giorni consecutivi nei mesi di luglio e agosto e nel rispetto dei turni prestabiliti. All'uopo si fa presente che presso ██████████ non c'è un piano annuale per la turnazione delle ferie estive del personale ATA. Quindi, l'art. 13 del C.C.N.L. del Comparto Scuola [cfr. all.ti 12/14], stabilisce che le ferie sono un diritto del lavoratore, e durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità. Dunque, il comma

9 dell'art. 13 del C.C.N.L. ribadisce che le ferie devono essere fruito durante la sospensione delle attività didattiche e comunque in modo tale da non arrecare disservizio all'amministrazione.

Dunque, le ferie «forzate» nei giorni di chiusura prefestiva sono illegittime, difatti, per evitare che ciò accada, il contratto d'istituto può regolare le modalità di recupero dell'orario, prevedendo, ad es., il compattamento dell'orario obbligatorio su meno giorni. Per di più, tale chiusura - che deve essere deliberata dal consiglio d'istituto - di cui deve essere dato pubblico avviso e comunicato all'Ufficio Scolastico Territoriale, è disposta dal Dirigente Scolastico quando lo richiede più del 50% del personale ATA in servizio per giornate comprese fra l'inizio dell'anno scolastico e il 30 giugno, e del 75% per quelle ricadenti nei mesi di luglio e agosto (CCDP del Personale A.T.A. sottoscritto 21 novembre 1998).

Inoltre, le "chiusure" per esigenze di servizio, devono essere previste ad inizio anno ed inserite nella contrattazione d'istituto e nel POF.

L'illegittimo diniego provoca e ha provocato ai ricorrenti un danno, anche esistenziale, che il datore di lavoro è tenuto a risarcire [Cass. S.U. del 12.11.2001 n. 14020], infatti, la giurisprudenza ha ritenuto che: «ove in concreto le ferie non siano effettivamente fruito, anche senza responsabilità del datore di lavoro, spetta al lavoratore una indennità sostitutiva del mancato periodo feriale. Una tale indennità presenta, per un verso, carattere risarcitorio nel senso che è idonea a compensare il danno costituito dalla perdita di un bene al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato: il riposo, con recupero, delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali, l'opportunità di svolgere attività ricreative, e simili» [Cass. Civ., Sez. Lav., del 19.05.2003 n. 7836]. Inoltre, la Corte di Cassazione con sentenza n. 18168 del 26.07.2013 ha condannato un'Amministrazione Pubblica alla monetizzazione delle ferie. In particolare, la Suprema Corte, nel richiamare il carattere irrinunciabile del diritto alle ferie

sancito dall'art. 36 della Cost. e dall'art. 7 della direttiva europea 2003/887CE ha stabilito che ove in concreto le ferie non siano effettivamente fruite, spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva che assuma carattere risarcitorio per la perdita di un bene (la fruizione del riposo) [Cass. Civ., Sez. Lav., del 09.07.2012 n. 11462].

Ancora, «La mancata fruizione del diritto alle ferie annuali, ex art. 36, 3° comma, Cost., fa sorgere in capo ai lavoratori il diritto a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, avente natura retributiva, oltre al risarcimento del danno per la lesione di un bene giuridico costituzionalmente garantito, e l'assenza, nel contratto collettivo di riferimento, di una clausola che disciplini formalmente l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, non esclude il configurarsi del diritto all'indennità medesima» [Cass. Civ., Sez. Lav., del 9.11.200 n. 15776].

Per di più, con la sentenza del 19.04.2013 n. 7, l'Adunanza plenaria del Consiglio di Stato ha asserito che nel caso di mancato godimento delle ferie il danno è in re ipsa. Difatti, si discute non di un danno propriamente biologico, suscettibile di accertamento medico-legale, bensì di un danno derivante dall'usura psico-fisica, compensativo del riposo spettante ai dipendenti affinché essi possano reintegrare le proprie energie fisiche e psichiche; danno attinente alla sfera esistenziale perché tale da impedire al dipendente «di realizzare, in tutto in parte, la propria personalità, costringendolo a limitare o, nei casi estremi, a non esercitare quelle attività, anche non lavorative, che afferiscono alla vita normale di un soggetto». Tale danno è riconducibile all'art. 2059 c.c., il quale, interpretato in modo conforme a Costituzione, prevede difatti una categoria unitaria di danno non patrimoniale per lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica, in cui rientrano sia il danno alla salute in senso stretto, cosiddetto biologico, sia quello c.d. tipo esistenziale quale quello appunto da usura psico-fisica. Quanto alla prova, il giudice può, nell'ambito della valutazione discrezionale al medesimo riservata,

accertare il verificarsi della menomazione dell'integrità psicofisica della persona facendo ricorso alle presunzioni e quantificare il danno in via equitativa, purché la motivazione indichi gli elementi di fatto che nel caso concreto sono stati tenuti presenti e i criteri adottati nella liquidazione equitativa, perché altrimenti la valutazione si risolverebbe in un giudizio del tutto arbitrario, in quanto non è suscettibile di alcun controllo.

Pertanto, i ricorrenti hanno diritto al riconoscimento del risarcimento del danno, anche esistenziale, per i giorni di ferie negati”.

In conclusione, quindi, per tutti i suesposti motivi, la domanda proposta dai ricorrenti risulta fondata e, pertanto, va accolta.

III. Per quanto riguarda la regolamentazione delle spese di lite, sussistono gravi ed eccezionali ragioni, a norma dell'art. 92, comma II, cod. proc. civ., per procedere all'integrale compensazione delle stesse fra le parti, tenuto conto della peculiarità della normativa per l'emergenza Covid 19 e soprattutto della novità della questione sottoposta all'esame del Tribunale adito.

P.Q.M.

Il Tribunale Civile di Salerno, in funzione di Giudice del Lavoro,

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] nei confronti del MIUR + 2, con ricorso depositato in data 19.02.2021 e ritualmente notificato, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione reietta, così provvede:

1) Accoglie il ricorso; e, per l'effetto:

2) Dichiaro che i ricorrenti [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

hanno maturato, relativamente all'anno scolastico 2019/2020, n. 32 giorni di ferie non goduti, previa disapplicazione dei provvedimenti

emessi dal Dirigente Scolastico dell'I.I.S. "E. Fermi" di Battipaglia, cioè la nota in data 13.06.2020, prot. 0004789, e le note in data 07/09.07.2020, prot. nn. 0005497, 0005499, 0005501, 0005507, 0005508, 0005509, 0005510, 0005511 e 0005589;

3) Condanna il Ministero resistente a titolo di risarcimento dei danni, al pagamento della somma di euro 1.743,36 in favore di ognuno dei predetti ricorrenti, pari a n. 32 giorni di ferie, oltre accessori di legge;

4) Dichiarare interamente compensate le spese di lite fra le parti.

Così deciso in Salerno in data 17.05.2024.

Il Giudice del Lavoro
dott. Luigi Barrella