



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE II LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro, dott. ss. [redacted] all'udienza del 16/12/2024, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 429, I comma, c.p.c.

nella controversia iscritta al n. 36213/2024 R.G.

TRA

[redacted] rappresentato e difeso dall'Avv. Francesco Magnosi (PEC
[redacted] per procura allegata al ricorso,

RICORRENTE

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, in persona del Ministro *pro-tempore*, costituito a mezzo dei propri funzionari ai sensi dell'art. 417-bis c.p.c.

RESISTENTE

OGGETTO: lavoro a tempo determinato, indennità sostitutiva delle ferie non godute.

CONCLUSIONI: i procuratori delle parti concludevano come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente depositato il ricorrente in epigrafe conveniva in giudizio il Ministero dell'Istruzione e del Merito e, premesso di essere stato assunto alle sue dipendenze con contratti di lavoro a tempo determinato per gli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, presso Istituti scolastici nella città di Roma, lamentava di non avere potuto fruire delle ferie maturate durante i periodi di lavoro a tempo determinato, non essendo stato informato delle modalità e dei tempi per goderne e della possibilità di perderle ove non godute, nonché di non avere ricevuto, alla cessazione dei rapporti, l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, in violazione del principio comunitario di non discriminazione tra personale docente a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui alla clausola 4 allegata alla direttiva n. 1999/70/CE e all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE.

Ritenendo l'illegittimità della discriminazione subita, il ricorrente domandava di disapplicare la normativa interna contraria, contenuta all'articolo 1, commi 54-56, della legge n. 228/2012, e di riconoscere il suo diritto alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute nei periodi di lavoro a tempo determinato, con condanna della Amministrazione convenuta al pagamento in suo favore dell'indennità sostitutiva, come in ricorso quantificata.

Si costituiva in giudizio il Ministero dell'Istruzione e del Merito a mezzo dei propri funzionari ex art. 417-bis c.p.c., il quale, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, chiedeva: “- *rigettare il ricorso avversario in quanto infondato in fatto ed in diritto; - condannare la parte ricorrente alle spese di lite; - nella denegata ipotesi di soccombenza della costituenda amministrazione considerare, nella condanna alle spese, la natura seriale del ricorso*”.

La causa, istruita con la documentazione prodotta dalle parti, è stata discussa e decisa all'odierna udienza mediante lettura della presente sentenza con motivazione contestuale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. L'odierno ricorrente lamenta il mancato pagamento dell'indennità sostitutiva per i periodi di ferie maturati e non goduti in relazione agli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, durante i quali ha documentato di essere stato incaricato con contratti di docenza fino al termine delle attività didattiche, sicché fino al 30 giugno, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge n. 124/1999.

1.1 L'originaria disciplina per il godimento delle ferie del personale docente era contenuta all'articolo 13, commi 9 e 10, del C.C.N.L. 2006/2009 per il personale del Comparto Scuola, il quale prevedeva, al comma 9, che le ferie dovessero essere fruito dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche, mentre durante la rimanente parte dell'anno poteva essere fruito dal personale docente un periodo di ferie non superiore a 6 giornate lavorative, subordinatamente alla possibilità di sostituzione del docente con altro personale in servizio nella stessa sede, senza oneri aggiuntivi.

Il comma 10 stabiliva, poi, per i soli docenti a tempo indeterminato, che le ferie in tutto o in parte eventualmente non godute nell'anno scolastico di riferimento per particolari esigenze di servizio, ovvero per motivate esigenze di carattere personale o di malattia, potessero essere godute entro l'anno scolastico successivo, sempre nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

Il successivo articolo 19 del C.C.N.L. 2006/2009, dopo un generale rinvio alle previsioni relative al personale a tempo indeterminato, poneva alcune precisazioni specificamente rivolte al personale assunto a tempo determinato, stabilendo, al comma 2, che, qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato fosse tale da non consentire la fruizione delle ferie, le stesse potessero essere liquidate al termine dell'anno scolastico o, comunque, dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico.

La previsione collettiva 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 norma era interpretata nel senso che il personale docente a termine non fosse 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 - dovendo intendersi in questo senso la locuzione *“periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico”*.

Sicché, vigente la disciplina contenuta nel C.C.N.L. 2006/2009, diversamente dal personale di ruolo, il docente a termine non era tenuto 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 svolgono le lezioni, potendo ricevere la liquidazione delle ferie non godute alla cessazione del rapporto a termine.

1.2 La materia è stata innovata dal legislatore con l'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 6/7/2012, convertito con modifiche dalla legge n. 135/2012, a mente del quale: *“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 norma è stata oggetto della sentenza della Corte costituzionale n. 95 del 6/5/2016 che, nel dichiarare non fondata la questione di costituzionalità sollevata sotto il profilo della violazione degli artt. 3,

36, commi 1 e 3, e 117, comma 1, Cost. (in relazione all'art. 7 della direttiva del 4/11/2003 n. 2003/88/CE), ha rilevato l'erroneità del presupposto interpretativo da cui muoveva il giudice remittente, ovvero che il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute si applicasse anche quando il lavoratore non avesse potuto godere delle ferie per malattia o per altra causa non imputabile; in sintesi, la Corte costituzionale ha evidenziato che il diritto inderogabile alle ferie sarebbe violato se la cessazione dal servizio vanificasse, senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso dalla malattia o da altra causa non imputabile al lavoratore; così interpretata, ha concluso la Corte, la normativa censurata, introdotta al precipuo scopo di arginare un possibile uso distorto della monetizzazione, non si pone in antitesi con principi ormai radicati nell'esperienza giuridica italiana ed Europea.

Nello stesso anno 2012 il legislatore è nuovamente intervenuto - con l'articolo 1, commi 54-56, della legge n. 228/2012 - dettando una disciplina speciale delle ferie per il personale della scuola.

Il comma 54 citato prevede che il personale docente, senza alcuna distinzione tra docenti assunti a tempo indeterminato o determinato, fruiscia 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 6 giornate lavorative, subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvalga senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

Il comma 55 ha aggiunto un ultimo periodo all'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 6/7/2012, precisando che la disciplina ivi prevista 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*", restando escluso ogni riferimento al personale con supplenza annuale, sicché fino al 31 agosto.

Da ultimo, il comma 56 ha disposto che la disciplina dei commi 54 e 55 non possa essere derogata dai contratti collettivi nazionali di lavoro e che le clausole contrattuali contrastanti fossero disapplicate dall'1/9/2013.

Con l'entrata in vigore dell'articolo 1, commi 54-56, della legge n. 228/2012, pertanto, è stata introdotta una disciplina speciale per il personale docente della scuola, modellata su quella previgente già prevista dall'articolo 13, comma 9, C.C.N.L. 2006/2009 ed estesa anche ai dipendenti a termine, essendo prevista per questi ultimi, assunti con contratti brevi o fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, la possibilità di ottenere 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.

1.3 Tale normativa interna deve essere interpretata in conformità alle norme di diritto dell'Unione.

La CGUE, Grande sezione, con tre sentenze del 6/11/2018 (rispettivamente, in cause riunite C-569/16 e C-570/16; in causa C-619/16; in causa C-684/16), nell'interpretare l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE, in combinazione con l'articolo 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 abbia 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'articolo 7, paragrafo 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 (o di un periodo di riporto), 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, in proposito, incombe sul datore di lavoro.

Di recente, poi, la CGUE è intervenuta nuovamente sulla questione del diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite, con la pronuncia della Sezione I, n. 218/2022 del 18/01/2024, nella quale - premesso che tale diritto deve essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione europea, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88, il cui articolo 7, paragrafo 1, dispone che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane - ha osservato come spetti agli Stati membri definire, nella loro normativa interna, le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, precisando le circostanze concrete in cui i lavoratori possono avvalersene.

Tanto premesso, la Corte europea ha osservato:

“28 Tuttavia, questi ultimi devono astenersi dal subordinare a qualsivoglia condizione la costituzione stessa di tale diritto, il quale scaturisce direttamente dalla suddetta direttiva (v., in tal senso, sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 27 e giurisprudenza citata).

29 Va aggiunto che 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. Tale diritto fondamentale include quindi anche il diritto a ottenere un pagamento nonché, in quanto diritto connaturato 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 (sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 29 e giurisprudenza citata).

30 Occorre in proposito ricordare 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 (sentenza del 6 novembre 2018, M.P.G., C-684/16, EU:C:2018:874, punto 22 e giurisprudenza citata).

31 Come dichiarato dalla Corte, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali cui aveva diritto alla data in cui detto rapporto è cessato (sentenza del 6 novembre 2018, M.P.G., C-684/16, EU:C:2018:874, punto 23 e giurisprudenza citata). Tale diritto è conferito direttamente dalla suddetta direttiva e non può dipendere da condizioni diverse da quelle che vi sono esplicitamente previste (sentenza del 6 novembre 2018, K., C-619/16, EU:C:2018:872, punto 22 e giurisprudenza citata).

32 Ne consegue, conformemente all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, che un 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. A tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato. (...).

33 Tale disposizione 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, (...).

35 Pertanto, l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato da tale direttiva, 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 (sentenza del 6 novembre 2018, M.P.G., C-684/16, EU:C:2018:874, punto 35 e giurisprudenza citata)” (CGUE, Sezione I, sentenza n. 218/22 del 18/01/2024).

1.4 Ai principi espressi dal Giudice europeo si è conformata la Corte di legittimità italiana, la quale, con recente pronuncia, ha rilevato come le condizioni poste dalla CGUE per la verifica di conformità della normativa interna ai principi comunitari possano essere ricondotte in via interpretativa al testo dell'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 6/7/2012, in quanto presupposto della imputabilità al lavoratore del mancato godimento delle ferie, pervenendo all'affermazione del seguente principio di diritto: *“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 e 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 novembre 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 condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro; in particolare, il docente a tempo determinato non può essere considerato automaticamente in ferie nel periodo fra il termine delle lezioni e il 30 giugno di ogni anno, data di cessazione delle attività didattiche”* (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 13440 del 15/05/2024).

Già in precedenza, d'altro canto, il giudice di legittimità italiano aveva in senso conforme osservato come *“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 - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato”* (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 21780 del 08/07/2022).

Con articolate motivazioni, la Corte di Cassazione ha, pertanto, ritenuto che, a norma del quadro normativo nazionale vigente, correttamente interpretato, i docenti assunti a tempo determinato hanno diritto di ricevere un'indennità per le ferie di cui non abbiano goduto, nel solo caso in cui il datore di lavoro abbia mancato di adempiere all'obbligo di informarli tempestivamente e compiutamente delle modalità e dei tempi per la fruizione delle ferie, nonché delle conseguenze del loro mancato godimento.

A tali condivisibili principi ritiene il Tribunale di aderire per la decisione della presente controversia, non essendo stati, peraltro, offerti argomenti per discostarsene.

1.5 Nel caso in esame il Ministero dell'Istruzione del Merito, pur costituitosi in giudizio, non ha dimostrato di avere inutilmente invitato il docente ricorrente a godere delle ferie durante il periodo di sospensione delle lezioni, avvisandolo espressamente della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie e alla indennità sostitutiva.

D'altro canto, una simile evenienza non risulta dalla documentazione versata in atti, avendo, piuttosto, il ricorrente recisamente negato in ricorso la circostanza.

Di talché, in ossequio ai principi sopra richiamati, come ricostruiti dalla giurisprudenza europea e di legittimità, la domanda deve essere accolta, poiché l'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 6/7/2012, come integrato dall'articolo 1, comma 55, della legge n. 228/2012, deve essere interpretato in senso conforme all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE, la quale non consente la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e dell'indennità sostitutiva, senza la previa verifica - qui mancata - che il lavoratore, mediante un'informazione adeguata, sia stato posto dal datore di lavoro in condizione di

esercitare effettivamente proprio diritto alle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro.

2. Quanto al numero di giorni di ferie maturati e non goduti e alla misura dell'indennità sostitutiva spettante, sono corretti e condivisibili i conteggi prodotti dalla parte ricorrente, la quale, per ciascun anno di servizio a tempo determinato, ha correttamente riparametrato il numero di giorni di ferie normalmente spettanti ogni anno ad un docente assunto a tempo indeterminato al numero effettivo di giorni di servizio da lui prestati in esecuzione degli incarichi a tempo determinato, cui ha aggiunto i 4 giorni di ferie riconosciuti in sostituzione delle festività soppresse dalla legge n. 937/1977 e detratto i giorni di festività riconosciute dalla normativa statale vigente.

Residua dal calcolo il numero di 58,23 giorni di ferie totali, che il ricorrente ha maturato e non goduto, moltiplicati per la retribuzione giornaliera di € 64,10, detratta la somma di € 374,65 che l'Amministrazione ha riconosciuto alla parte ricorrente per il solo anno scolastico 2019/2020, per un totale pari all'importo rivendicato [redacted].

A tale calcolo, corretto e condivisibile, deve aderirsi per la quantificazione dell'indennità sostitutiva dovuta alla parte ricorrente.

Il Ministero convenuto, costituitosi in giudizio, ha contestato in via specifica il conteggio effettuato dalla parte ricorrente per gli anni scolastici 2020/2021 e 2021/2022. La documentazione allegata dalla parte resistente, tuttavia, non risulta idonea a dimostrare l'effettiva fruizione di giorni di ferie in numero superiore a quello prospettato dalla parte ricorrente nel ricorso introduttivo sulla base di documenti di provenienza datoriale quali le buste paga.

3. Conclusivamente, pertanto, sulla scorta delle superiori considerazioni, il ricorso deve essere accolto, con accertamento del diritto del docente ricorrente alla liquidazione dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute durante i periodi di lavoro a tempo determinato, per gli anni scolastici sopraindicati, e condanna dell'Amministrazione convenuta al loro pagamento, nell'importo sopra determinato.

3.1 All'importo capitale vanno aggiunti i soli interessi legali, come per legge.

Infatti, i crediti di lavoro dei pubblici dipendenti sono assistiti soltanto dagli interessi legali e non anche dalla rivalutazione monetaria, dal momento che l'art. 22, comma 36, della legge n. 724/1994, che stabiliva il divieto di cumulo tra rivalutazione ed interessi, è stato dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 459/2000, con esclusivo riferimento ai dipendenti privati, sicché il divieto permane tuttora nel settore dell'impiego pubblico.

Siffatta conclusione, poi, è stata ribadita dalla Corte Costituzionale nell'ordinanza n. 82 del 12 marzo 2003, con la quale è stata dichiarata non fondata la questione di legittimità costituzionale della norma, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 24, 35 e 36 della Costituzione, specificamente rilevando come la *ratio decidendi* della dichiarazione di illegittimità costituzionale - di cui alla citata sentenza n. 459 del 2000 - del divieto di cumulo di interessi e rivalutazione relativamente al rapporto di lavoro privato, in quanto orientata a predisporre remore all'inadempimento del datore di lavoro, non può essere automaticamente estesa al datore di lavoro pubblico.

Anche in presenza di un rapporto di lavoro ormai contrattualizzato, pertanto, secondo la tesi interpretativa affermata dal Giudice delle leggi, la pubblica amministrazione conserva pur sempre una connotazione peculiare sotto il profilo della conformazione della sua condotta ai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, cui è estranea ogni logica speculativa e va, pertanto, esclusa l'omogeneità delle relative situazioni che giustificerebbe l'estensione del cumulo degli accessori del credito.

[redacted] considerazione delle recenti pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte di

cassazione sopra richiamate.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, disattesa ogni diversa istanza ed eccezione, così provvede:

in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara il diritto del ricorrente alla liquidazione dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute durante i periodi di lavoro a tempo determinato negli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 e, per l'effetto, condanna il Ministero

Roma, 16 dicembre 2024

Il Giudice

Questo provvedimento è stato redatto con la collaborazione