



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
Sezione Lavoro



in persona del giudice, dott. Elena Vezzosi
all'udienza del 21/1/2014, all'esito della camera di consiglio ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 429, 1° comma c.p.c., modificato dall'art. 53, comma 2 d.l. n. 112/2008, conv. in legge n. 133/08, nella causa civile iscritta al n. 223/2013 del Ruolo Generale Affari Contenziosi, vertente

T R A

Z [REDACTED] M [REDACTED] L [REDACTED] nata a Calitri (AV) il 21.06.1952, residente in Reggio Emilia, [REDACTED]
[REDACTED] C.F.: [REDACTED] elettivamente domiciliata in Reggio Emilia,
[REDACTED] nello studio e presso la persona dell'avv. [REDACTED] che la
rappresenta e difende per delega in calce al presente atto,
- RICORRENTE

contro

AZIENDA U.S.L. DI REGGIO EMILIA, in persona del legale rappresentante, con sede in
Reggio Emilia, [REDACTED] rappresentata e difesa dall'avv. A [REDACTED]

-CONVENUTA

in punto a : riconoscimento e monetizzazione ferie

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 18/2/2013 la sig. Z [REDACTED] M [REDACTED] L [REDACTED] conviene
giudizio l'Azienda Unità Sanitaria di Reggio Emilia, propria datrice di lavoro, al
fine di ottenere accertamento del proprio diritto alla maturazione e quindi al conseguente
riconoscimento, godimento e fruizione delle ferie nel periodo intercorrente tra il 04.10.2009 e

GIURE.IT



l'emananda sentenza; le ferie di cui è causa sono quantificate sino al 31.12.2012 nella misura di n. 63 giornate, pari ad una somma di € 3.973,41.

In particolare la lavoratrice espone di essere dipendente dell' AZIENDA U.S.L. DI REGGIO EMILIA (RE) dal 29.06.1992 con qualifica di Coadiutore amministrativo esperto, e di fruire su richiesta dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, a decorrere dall'anno 2009, di aspettativa sindacale non retribuita a tempo pieno ex art. 12 e 7 CCNQ del 07.08.1998, così come riformulato dall'art 2 CCNQ del 24.09.2007, per i primi sei mesi di ciascun anno solare.

Nel secondo semestre la sig. Z. [REDACTED] afferma di fruire di cumulo di permessi del monte ore aziendale spettanti alla organizzazione sindacale FP CGIL, ex art. 10 CCNQ del 07.08.1998, e pur essendo regolarmente retribuita per detto semestre, non le vengono tuttavia riconosciute dalla datrice di lavoro le ferie via via maturate, in violazione a quanto stabilito dall'art. 10 del CCNQ del 07.08.1998 che prevede che *"i permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato."* Tale norma indica chiaramente secondo la prospettazione attorea- senza alcuna esclusione, che, equiparando a tutti gli effetti i permessi sindacali retribuiti a servizio effettivo, non vi possa essere dubbio alcuno sulla maturazione delle ferie durante il periodo di fruizione dei permessi sindacali retribuiti.

Per altro così si regola in identica fattispecie l'Azienda Ospedaliera Santa Maria Nuova di Reggio Emilia.

Si costituisce ritualmente l'azienda AUSL di Reggio Emilia contestando sia l'an che il quantum della pretesa.

Con riguardo all'an la datrice di lavoro nega la maturazione delle ferie nel semestre di fruizione di cumulo di permessi retribuiti del monte-ore aziendale, in quanto a suo dire, a norma dell'art. 5 –comma 3- del CCNQ 7.8.1998, nei periodi di distacco, non essendovi prestazione lavorativa presso il datore di lavoro, non maturano le ferie, come previsto dalla circolare ARAN 27 maggio 2004 prot. n. 4260 prodotta in atti.

Con riguardo al conteggio, l'Azienda afferma che le ferie denegate sarebbero comunque maturate in misura di 57 giorni e non 63.

Non necessitando la causa di attività istruttoria, all'udienza del 21/1/2014 è stata decisa come da sentenza contestuale resa all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso non pare fondato.

I dati sostanziali non sono contestati tra le parti.

E' vero dunque che per la prima parte dell'anno la ricorrente è in aspettativa senza assegni per mandato sindacale (cfr. comunque doc.8 AUSL), mentre per il secondo semestre sui cartellini orario prodotti dall'Azienda vi è la dicitura *"permessi*

GIUDIZI



sindacali cumulati” per sei ore al giorno, permessi dunque atti a coprire l'intero arco della giornata lavorativa della ricorrente, che quindi in buona sostanza non viene svolta nemmeno in parte della lavoratrice.

Attesa l'assenza di qualunque effettiva attività di lavoro, l'Azienda ne deduce che non possono in alcun caso essere maturate ferie per lavoro non prestato, dal momento che l'istituto giuridico/contrattuale che si è concretizzato per i secondi semestri è il distacco frazionato (o parziale) regolamentato dall'art.5 e 7 del CNQ 7/8/1998 (in base ai quali i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio presso l'amministrazione “salvo che per il diritto alle ferie ed il compimento del periodo di prova” cfr. 10 AUSL), e non già dall'art.10 stesso CNQ, come vorrebbe la ricorrente.

Nella sostanza, dunque, si tratta di chiarire da parte del Giudice se la presente fattispecie (lo si ripete: cumulo di permessi sindacali del monte ore aziendale, per 6 ore giornaliere) sia qualificabile come distacco frazionato/parziale ovvero ‘semplice’ cumulo di permessi, che come tale mantiene le stesse prerogative (tra cui la maturazione delle ferie) di una attività di lavoro effettivamente svolta.

La soluzione interpretativa è collocata, a parere di chi scrive, nell'art.6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro 27/1/1999 integrativo e correttivo del CNQ 7/8/1998 (cfr. doc.11 AUSL), nel quale, all'art.6 lett.a) si prevede: *“il comma 5 dell'art.10 è integrato, alla fine del periodo, con la seguente frase: “Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale, ai sensi degli artt.6 e 7, si applica la procedura prevista per la richiesta dei distacchi dall'art.14”*.

In tale articolo, come si vede, si dà la definizione di distacco totale o parziale che è quel cumulo di ore di permesso che concretizzi nella sostanza l'assenza da qualunque prestazione di lavoro da parte del delegato sindacale, e si prevede che la procedura per la richiesta di questo genere di istituto sia quella dell'art.14 CNQ, che prevede in sintesi una complessa teoria di comunicazioni e verifiche, anche per consentire all'ente pubblico interessato di apportare le soluzioni organizzative in vista dell'assenza del personale in distacco.

Nella sostanza, dunque –secondo l'interpretazione resa dal citato art.6 di cui sopra - è qualificabile **distacco** (totale o parziale) quel cumulo di permessi sindacali orari che di fatto concretizzi totale assenza di prestazione di lavoro; ed avvalorano questa interpretazione i commi 5 e 6 dell'art.10 CNQ 1998, che prevedono invece,

GIURET



in caso di cumulo di permessi sindacali giornalieri o orari che comunque lascino spazio ad una residua prestazione lavorativa, limitazioni alla fruizione degli stessi (es: il limite di cumulo per i componenti delle RSU, pari a non più di 12 gg. a trimestre; la necessità di garantire comunque la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura al punto di previamente avvisare della fruizione del permesso il responsabile della struttura; ecc..) e comunque una autonoma disciplina rispetto al distacco *tout court*.

Avvalorano inoltre questa tesi le stesse domande di distacco inoltrate dal sindacato CGIL in favore della Z [REDACTED] (cfr. doc.2-6 AUSL), nelle quali si qualifica il cumulo dei permessi di cui all'art.10 comma 5 CNQ 7/8/1998 come distacco frazionato ex art.7 comma 1 CCNQ 1998, e si invoca non a caso la procedura prevista dall'art.6 comma 1 lett.a) CCNQ 1999 e quella di cui all'art.14 CNQ 1998.

E' proprio il Sindacato utilizzatore che afferma nella propria nota *"in base a quanto disposto dal medesimo articolo 6 comma 3, la fruizione cumulativa dei permessi consentirà la prosecuzione dell'aspettativa non retribuita frazionata (flessibilità prevista per i distacchi dall'art.7 comma 1 ed estesa alle aspettative non retribuite dall'art.12 comma 1 CCNQ 7/8/98) utilizzata nel periodo..."*; nella sostanza, non potendosi cumulare distacco totale part-time e cumulo di ore, è necessario per il Sindacato qualificare il cumulo di tutte le ore di permesso come 'distacco parziale', in quanto in esso periodo non v'è alcun svolgimento di attività lavorativa.

Conforta la tesi esposta anche la circolare ARAN del 27 maggio 2004 - Prot.4260 (cfr.doc. 12 AUSL) che specifica: *"l'attività prestata in distacco retribuito è equiparata a quella del servizio nel significato che l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini giuridici della carriera e pensione . In presenza del distacco sindacale retribuito , anche derivante dal cumulo dei permessi orari il dirigente sindacale , per tutto il periodo che ne usufruisce , non matura le ferie , non essendo appunto in servizio . Non è prevista alcuna riduzione delle ferie nel caso di personale che utilizza i permessi orari giornalieri. Il dipendente non può , quando rientra in servizio , chiedere di usufruire di ferie non godute durante il distacco sindacale in quanto non maturate nell'Amministrazione ."*

In tal senso l'Azienda ha dato prova di essersi uniformata a questa corretta circolare interpretativa (cfr. nota della Responsabile del Personale Prot.n. 132103 del 29/12/'09 -doc.13 AUSL) resa nota anche alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU.

GIURELLI



Esatto è infine sostenere –giusta la difesa della convenuta- che in generale il periodo feriale è essenzialmente/ontologicamente connaturato ad una prestazione lavorativa effettivamente resa, del quale è il necessario contemperamento ai fini del recupero delle energie psicofisiche; di talché nel caso in esame tale diritto non può essere riconosciuto.

La singolarità della vicenda impone –anche a fronte della diversa posizione economica tra le parti, la compensazione delle spese di lite di questo processo.

P.Q.M.

- Rigetta il ricorso;
- compensa tra le parti in causa le spese del presente giudizio.

Così deciso in Reggio Emilia il 21 gennaio 2014

IL GIUDICE

Dott.Elena Vezzosi

