



ALTEREGO
LEGAL SERVICE

DIRITTO ALLE FERIE

COMPENDIO LEGALE PER IL PERSONALE
NAVIGANTE "NAVAID"

*“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. **Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.**”*

Art. 36 Costituzione

Quando la nostra Carta Costituzionale, all'art. 36, riconosce **il diritto irrinunciabile** del lavoratore alle **ferie annuali retribuite**, introduce un istituto obbligatorio e fondamentale per la disciplina del lavoro nel nostro ordinamento.

La sentenza n. 1947 del 1998 delle Sezioni Unite della Cassazione su tale istituto si esprime sulla **funzione delle ferie** affermando che tale diritto:

“non ha solo la funzione di corrispettivo della prestazione lavorativa, ma soddisfa anche esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore, consentendo allo stesso di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore”.

Pertanto **le ferie** assurgono a **istituto pluri-funzionale** e, attraverso una lettura della Costituzione possiamo considerare

1. la **tutela della salute psico-fisica del lavoratore**, che si compone del riposo (*ristoro fisico e psico-fisico*) e della tutela delle fondamentali esigenze di partecipare alla vita familiare e sociale (elemento di *ristoro psicologico e morale*);
2. quindi la **funzione economica**, esplicitando la stessa Corte Suprema il diritto al corrispettivo, mediante retribuzione irrinunciabile delle ferie;
3. da ultimo la **tutela dell'interesse organizzativo e produttivo**, prevedendo anche un “interesse” dello stesso datore di lavoro nel

godimento dei suoi dipendenti di un periodo di ferie al fine del recupero psico-fisico per una più sicura efficienza lavorativa.

E' importante sottolineare che le funzioni così elencate rispettano una **gerarchia di valori** nella quale il *diritto alla salute psico-fisica e l'esigenza di partecipare alla vita familiare e sociale del lavoratore* vengono inseriti nella nostra Costituzione, sebbene in un'ottica generale di contemperamento degli interessi, con la *funzione economica e tecnico-organizzativa dell'azienda*.

L'irrinunciabilità delle ferie (citata dall'art. 36 della Costituzione) ha proprio tale finalità, quella di definire le ferie come un **diritto-obbligo non monetizzabile e irrinunciabile**, proprio perché fondato sulla tutela della salute del lavoratore e della sua partecipazione alla vita familiare e sociale.

Dalla norma costituzionale si passa a quanto previsto dal nostro **Codice Civile all'art. 2109**.

*“Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica. Ha anche diritto ad un **periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo**, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità. **L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.**”*

Art. 2109 Codice Civile

Passando ai successivi interventi legislativi, la disciplina delle ferie, in riferimento al **personale di volo civile, viene dettata dal decreto**

legislativo 185 del 2005 che integra e “completa” quanto stabilito dalla Costituzione e dal Codice Civile.

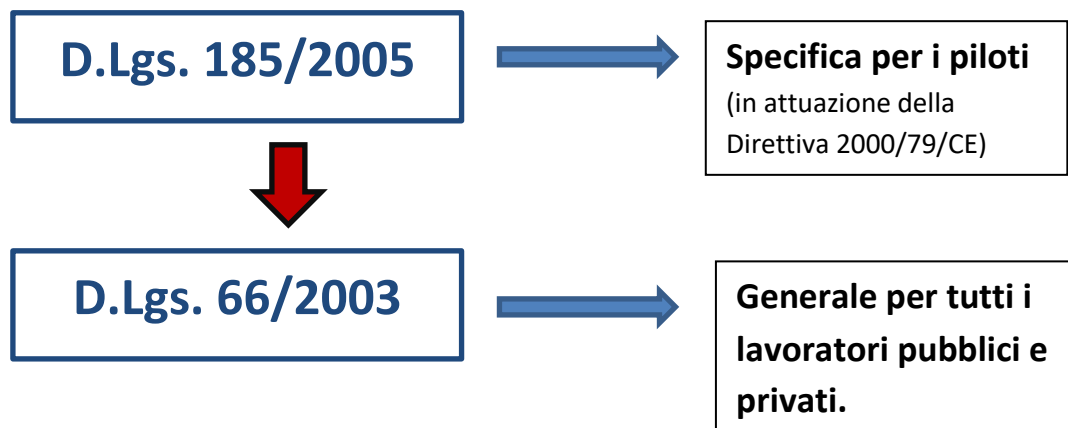
*“Il personale di volo dell’aviazione civile ha diritto a **ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane alle condizioni previste dalla normativa vigente o dai contratti collettivi di lavoro applicati. Il predetto periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un’indennità economica, salvo che nell’ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro”***

Art. 4 D.Lgs. 185/2005

Per quanto riguarda la disciplina legale delle ferie in riferimento al personale dipendente:

- il **decreto legislativo 66/2003** regola all’art. 10 la disciplina generale delle ferie per tutti i lavoratori, pubblici e privati, salvo alcune categorie;
- il **decreto legislativo 185 del 2005**, sopra richiamato, interviene sul tema delle ferie solo per i piloti dell’aviazione civile.

Entrambe, pertanto, integrano e “completano” quanto stabilito dalla Costituzione e dal Codice Civile, ma solo il D.Lgs. 185/2005 si applica ai piloti. (**ricordiamo che la norma speciale deroga la norma generale**).



*“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. **Tale periodo**, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, **va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore**, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. 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. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione”*

Art. 10 D. Lgs 66/2003 – Norma Generale

*“Il personale di volo dell'aviazione civile ha diritto a **ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane** alle **condizioni** previste dalla **normativa vigente o dai contratti collettivi di lavoro applicati**. Il predetto periodo minimo di **quattro settimane di ferie annuali retribuite** non può essere sostituito da un'indennità economica, salvo che nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro”*

Art. 4 D.Lgs. 185/2005 – Norma per piloti

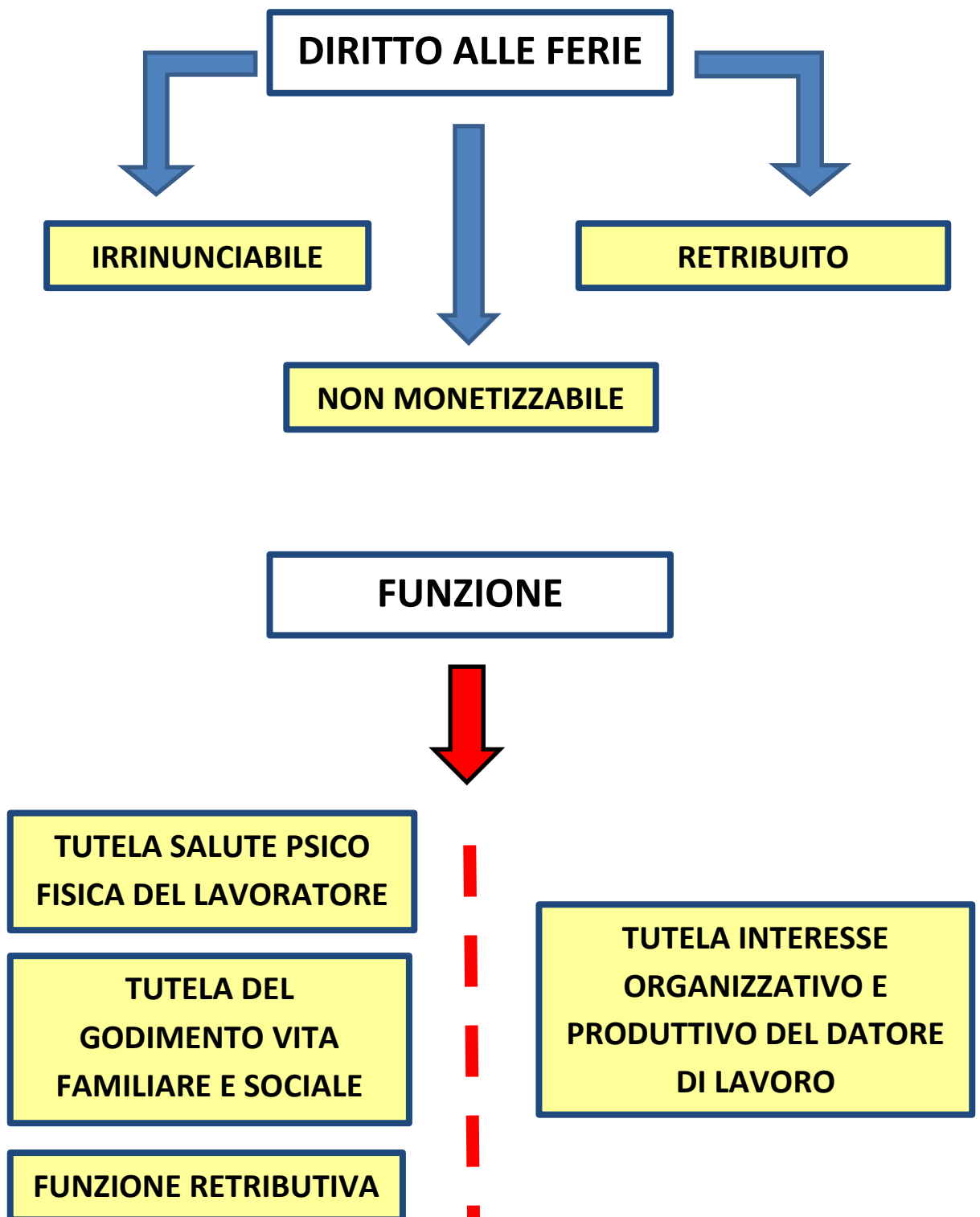
Ciò che salta immediatamente agli occhi leggendo l'art. 4 del D.Lgs 185/2005 è **l'assenza di una norma che garantisca al personale di volo dell'aviazione civile un periodo di godimento delle ferie in modo continuativo, al contrario di quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 66/2003.**

Quest'ultimo Decreto Legislativo, entrato in vigore prima del 185/2005 (specifico per il personale di volo dell'aviazione civile e nato dall'attuazione di una direttiva comunitaria, la 2000/79/CE), rappresenta la "**disciplina quadro**" e generale **sull'orario di lavoro dei lavoratori privati e pubblici.**

La norma pertanto specifica che: delle quattro settimane di ferie annuali, previste anche per i piloti, **due debbano essere godute in continuità.** Tale previsione appare pertanto finalizzata a garantire un periodo prolungato di recupero psico-fisico e di godimento dei rapporti familiari e/o sociali.

L'assenza di una previsione di un periodo continuativo di godimento delle ferie nella disciplina speciale per i piloti, nell'ottica del legislatore, si giustificerebbe con il tipo di lavoro svolto dal personale di volo dell'aviazione civile.

Il resto della disciplina inerente le ferie, come previsto anche dalle norme di legge citate, viene demandato alla **contrattazione collettiva** che, si ricorda, **non potrà mai derogare in peggio la legge, ma potrà solo migliorare la condizione del lavoratore,** parte debole del rapporto di lavoro, **in tutte le parti della disciplina legale che si occupano dei valori costituzionalmente protetti.** Infatti, così come la legge speciale (D.Lgs 185/2000 specifica per i piloti) prevale sulla legge generale (D.lgs. 66/2003 sull'orario di lavoro in generale), le norme secondarie (CCNL e Accordi Aziendali) non possono in alcun modo derogare o essere in contrasto con norme primarie, nel rispetto del **principio di gerarchia delle fonti di legge** (1 – Costituzione, 2 – Norme internazionali o europee, 3 – Codice civile o leggi).



Alle norme di legge è opportuno affiancare la lettura della Contrattazione Nazionale, CCNL Trasporto aereo, e quella aziendale, CCNL Alitalia.

CCNL TRASPORTO AEREO

Il CCNL Trasporto aereo, nella parte dedicata al personale tecnico navigante, disciplina le ferie all'Art. 10 dello stesso CCNL.

*“Il Personale Navigante Tecnico ha diritto a **ferie annuali nella misura di trenta giorni di calendario**. Il predetto **numero si incrementa di un giorno ogni cinque anni di servizio** sino ad un **massimo di 5 giorni aggiuntivi**. Le **ferie assorbono** nel periodo di godimento **le festività ed i riposi mensili nella ragione di 1 (un) giorno di riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie**. Durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Personale Navigante Tecnico la retribuzione composta da **stipendio e indennità di volo minima garantita**. Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall’Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali e degli accordi in sede aziendale. Al **Personale Navigante Tecnico richiamato in servizio durante il periodo di ferie**, la Compagnia è tenuta ad applicare, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie, il trattamento di missione previsto dal successivo. La Compagnia inoltre è tenuta a rimborsargli le eventuali documentate spese già sostenute inutilmente a causa dell’anticipata interruzione delle ferie, sempre che l’interessato non abbia diritto al rimborso da parte di terzi. I periodi necessari per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non vengono computati nella durata delle ferie. Nel caso di **pagamento delle ferie eventualmente non godute per risoluzione del rapporto di lavoro**, ciascun giorno di ferie non goduto sarà liquidato sulla base della retribuzione mensile divisa per 30. **Il periodo di ferie è computato ai fini dell’anzianità di servizio**. Per quanto attiene alla **quantità di giornate di ferie da concedere ed alle modalità di assegnazione delle giornate di ferie in determinati periodi dell’anno, si rinvia alla contrattazione aziendale.**”*

Art. 10 CCNL Trasporto aereo

La disciplina prescritta dalla Contrattazione Collettiva Nazionale inserisce numerosi elementi aggiuntivi a quanto previsto dalla legge:

1. **Dalle quattro settimane** all'anno si passa ai **30 giorni**. Appare evidente che **la scomposizione in giorni risulti funzionale per la previsione dell'incremento di un giorno in più di ferie ogni cinque anni di servizio**. Da 30 giorni si arriva a un massimo di 35 giorni di ferie l'anno (dai 25 anni di servizio in su).

2. Disciplina dell'**assorbimento delle ferie**. Dal periodo feriale vengono assorbite le festività e un giorno di riposo ogni 3 giorni continuativi di ferie. Qualora un lavoratore godesse di tutti e 30 i giorni di ferie annuali in via continuativa dovrebbe rinunciare a 10 giorni di riposo (12 giorni se il pilota ha 25 anni di servizio). E' importante ricordare che il **D.Lgs. 185/2005 prescrive, all'art. 5, che il personale di volo dell'aviazione civile ha diritto a giorni liberi nella misura di 7 giorni al mese e di almeno 96 giorni per ciascun anno**. Per tanto in nessun caso l'assorbimento dei giorni di riposo potrà mai diminuire i riposi sotto i 7 giorni mensili e i 96 giorni annuali.

3. **Retribuzione feriale**. Il CCNL prevede che per ogni giornata di ferie è prevista una retribuzione composta di **stipendio e indennità di volo minima garantita**. E' fondamentale, di fatti, nuovamente collegare tale previsione al dettato costituzionale. La Costituzione come abbiamo analizzato precedentemente, prevede che **le ferie siano retribuite**. Ma in che modo? La norma contrattuale indica nello stipendio e nell'indennità di volo minima garantita i due elementi costituenti la retribuzione feriale, ma sul tema come studio legale abbiamo contestato tale impostazione, portando avanti una **vertenza proprio sulla retribuzione feriale**.

Vertenza retribuzione ferie e sentenza Williams.

Il contratto collettivo nazionale del trasporto aereo indica come base di calcolo della retribuzione feriale due elementi: lo stipendio e l'indennità di volo minima garantita. Tali elementi non costituiscono, a ben vedere, il totale degli elementi costituenti la retribuzione mensile di un pilota (es. indennità di volato). Da qui il richiamo al **principio di indifferenza**. Per spiegare tale principio appare fondamentale citare le parole della Corte di Giustizia Europea che con la fondamentale sentenza C-155/10 Williams ha affermato che: *"[...]un pilota di linea, durante le sue ferie annuali, ha diritto non solo al mantenimento del suo stipendio di base, bensì, anche da un lato a tutti gli elementi intrinsecamente connessi all'espletamento delle mansioni che gli incombono in forza del suo contratto di lavoro e che sono compensati tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della sua retribuzione complessiva e, dall'altro, a tutti gli elementi collegati al suo status personale e professionale del pilota di linea."*

Ciò che la Corte di Giustizia Europea ha quindi affermato (da qui il principio di indifferenza) si rapporta al fatto che **l'obbligo di monetizzare le ferie (retribuzione c.d. feriale) è finalizzato a mettere il lavoratore, in occasione della fruizione delle stesse, in una situazione che, a livello retributivo sia paragonabile ai periodi di lavoro**. Tale diritto deve essere rispettato poiché **permette al lavoratore di percepire, durante il periodo di ferie, una retribuzione pari alla retribuzione media percepita, in modo che il recupero di energie psico-fisiche del lavoratore (motivo principale alla base del diritto irrinunciabile alle ferie) non sia alterato dalla preoccupazione per il mancato introito e non spinga lo stesso a rinunciare (seppur parzialmente) al godimento delle ferie**.

Navaid e lo studio legale Alterego – Legal Service stanno portando avanti questa vertenza in sede giudiziaria, proprio chiedendo un adeguamento immediato della retribuzione feriale alla media retributiva totale che ogni lavoratore percepisce durante il periodo lavorato.

“Nel rispetto della normativa vigente le ferie saranno assegnate dall’Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali e degli accordi in sede aziendale.”

Dopo l’analisi della retribuzione feriale, il tema della **richiesta e assegnazione delle ferie** viene dal CCNL totalmente delegato agli accordi aziendali. Pertanto vedremo più avanti i termini e i limiti di tale disciplina, proprio analizzando il Contratto Aziendale Alitalia.

“Al Personale Navigante Tecnico richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Compagnia è tenuta ad applicare, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie, il trattamento di missione previsto dal successivo. La Compagnia inoltre è tenuta a rimborsargli le eventuali documentate spese già sostenute inutilmente a causa dell’anticipata interruzione delle ferie, sempre che l’interessato non abbia diritto al rimborso da parte di terzi. I periodi necessari per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non vengono computati nella durata delle ferie”.

La disciplina contrattuale interviene poi sul tema dell’**interruzione delle ferie**. Tale situazione viene disciplinata senza, a ben vedere, porre limiti evidenti alla possibilità, per la Compagnia, di richiamare il pilota in servizio. Il **“costo” di tale interruzione è solo quello legato alle spese documentate già affrontate dal lavoratore e quelle di trasferimento** (dalla località designata per le ferie al luogo di lavoro e dal luogo di lavoro alla località designata per le ferie).

“Nel caso di pagamento delle ferie eventualmente non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, ciascun giorno di ferie non goduto sarà liquidato sulla base della retribuzione mensile divisa per 30.”.

Anche qui, appare evidente come sia necessario richiamare la **vertenza sulla retribuzione feriale** trattata precedentemente. Così come la retribuzione feriale deve seguire i parametri fissati dalla Corte di Giustizia Europea, **anche l’indennità prevista per le ferie non godute dovrà rispettare il principio di indifferenza**. Per tale motivo **la vertenza in sede giudiziaria sulla retribuzione feriale ben potrà essere proposta anche da tutti i lavoratori andati in pensione o licenziati**, con la finalità di adeguare la retribuzione corrisposta a titolo di “ferie non godute” ai canoni fissati dalla sentenza Williams, entro il periodo di due anni dal pensionamento.

“Il periodo di ferie è computato ai fini dell’anzianità di servizio. Per quanto attiene alla quantità di giornate di ferie da concedere ed alle modalità di assegnazione delle giornate di ferie in determinati periodi dell’anno, si rinvia alla contrattazione aziendale.”

La parte finale dell’art. 10 del CCNL Trasporto Aereo, oltre a indicare espressamente che il periodo di ferie viene computato effettivamente per il calcolo dell’anzianità di servizio, **deroga le modalità di concessione e assegnazione delle ferie alla contrattazione aziendale**, confermando, quindi, quanto previsto al comma 4 dello stesso articolo.

CONTRATTO AZIENDALE ALITALIA-CAI

Andiamo ora ad analizzare quanto previsto dal Contratto Aziendale Alitalia-CAI Sezione A – Piloti.

*“Il pilota ha diritto a ferie annuali nella misura di trenta giorni di calendario. Il predetto numero si incrementa di un giorno ogni cinque anni di servizio sino ad un massimo di 5 giorni aggiuntivi. Le ferie assorbono nel periodo di godimento le festività ed i riposi mensili nella ragione di 1 (un) giorno di riposo ogni 3 (tre) giorni di ferie. Durante il periodo di ferie la Società corrisponde al Pilota la retribuzione composta da stipendio e indennità di volo minima garantita. Le ferie saranno assegnate dall’Azienda tenendo conto delle disponibilità e compatibilità aziendali. Relativamente **al periodo giugno-settembre**, le ferie eventualmente richieste potranno essere concesse dalla azienda in misura **non superiore a 10 giorni**. **L’accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a dieci sarà valutato dalla azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive. Entro il 30 settembre il Pilota dovrà comunicare all’Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell’anno successivo. L’Azienda entro il 30 novembre successivo darà comunicazione scritta al Pilota dell’accettazione o dell’impossibilità di accettazione dei periodi richiesti per i mesi di gennaio-maggio, ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell’anno. L’eventuale accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell’Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative. Al Pilota richiamato***

*in servizio durante il periodo di ferie, la Compagnia è tenuta ad applicare, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie, il trattamento di missione previsto dal successivo. La Compagnia inoltre è tenuta a rimborsargli le eventuali documentate spese già sostenute inutilmente a causa dell'anticipata interruzione delle ferie, sempre che l'interessato non abbia diritto al rimborso da parte di terzi. I periodi necessari per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non vengono computati nella durata delle ferie. **Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la piena fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 3 giorni**, sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva **comunicazione all'Azienda**, fornendo indicazione del **luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo**. Nel caso di pagamento delle ferie eventualmente non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, ciascun giorno di ferie non goduto sarà liquidato sulla base della retribuzione mensile divisa per 30. Il periodo di ferie è computato ai fini dell'anzianità di servizio.”*

Art. 11 Contratto Aziendale Alitalia-CAI

Leggendo la norma appena richiamata si può immediatamente comprendere come buona parte della stessa sia stata direttamente sovrapponibile all'Art. 10 del CCNL Trasporto Aereo.

Andremo, pertanto, ad analizzare le parti che introducono una disciplina più specifica.

“Relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste potranno essere concesse dalla azienda in misura non superiore a 10 giorni. L'accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a dieci sarà valutato dalla azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive. Entro il 30 settembre il Pilota dovrà comunicare all'Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell'anno successivo. L'Azienda entro il 30 novembre successivo darà comunicazione scritta al Pilota dell'accettazione o dell'impossibilità di accettazione dei periodi richiesti per i mesi di gennaio-maggio, ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell'anno.”

Il sistema previsto dal contratto aziendale per la richiesta e per la concessione delle ferie non si esime da critiche, anche confrontandolo con i principi di diritto stabiliti dalla Costituzione e dalle Leggi tutte.

Il primo periodo della parte sopra riportata dell'art. 11 introduce un primo rilevante limite: relativamente al **periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste non potranno superare i 10 giorni**. Tale limite, nonostante un doveroso riferimento al tipo di lavoro che un pilota svolge e al periodo oggetto di tale disposizione, quello estivo, coincidente con il picco di flussi nel trasporto aereo, **sembra però ignorare quanto previsto dall'Art. 2109 del Codice Civile, ossia la previsione di un periodo continuativo nel godimento delle ferie**. Di fatti, a ben vedere, non viene neanche fissato un periodo minimo di godimento delle ferie in continuità, prevedendosi non un minimo di 10 giorni, bensì un massimo di 10 giorni concessi, senza alcun obbligo per l'azienda nel concederli. Anche su tale tema, come studio legale e insieme all'Associazione Navaid, ci siamo attivati contestando detta norma contrattuale.

Riconoscimento periodo feriale continuativo

Da varie segnalazioni ricevute dagli associati Navaid abbiamo scoperto **che la gestione delle ferie da parte dell'azienda e la concessione delle stesse, impedisce in moltissimi casi il godimento delle stesse in via continuativa**. Godere di un periodo di ferie in modo continuativo, oltre a ristorare la salute psico-fisica del lavoratore, è fondamentale per il benessere derivante dal godimento, costituzionalmente garantito, di periodi di vita familiare e sociale. Tali periodi, soprattutto in riferimento alla vita familiare, possono essere goduti in continuità nei periodi festivi e durante il periodo estivo (le scuole chiudono, il partner gode normalmente di ferie, ecc.). Oltre a ciò, **dei dieci giorni massimi previsti dalla norma contrattuale l'azienda da una lettura restrittiva, a volte non concedendo neanche un giorno di ferie o frazione delle stesse**.

Appare evidente come tale lettura dell’Azienda, confermata dalle prassi aziendali, di una norma scritta in modo equivoco e di non facile interpretazione, sia in possibile violazione dei principi costituzionali e legali del nostro ordinamento. Per tale motivo **siamo disponibili a proporre un ricorso collettivo che, oltre a un accertamento della validità sul tema delle prassi aziendali, sollevi una questione di incostituzionalità del D.Lgs. 185/2005** nella parte in cui non preveda espressamente un periodo di godimento delle ferie continuative. Vi sono margini, in caso di gravi violazioni nella concessione delle ferie (ad es. nessun giorno di ferie concesso nel periodo estivo o pochi giorni non in continuità), di **azionare anche un ricorso in via d’urgenza per permettere al giudice del lavoro di dichiarare l’illegittimità delle prassi aziendali e per far concedere, al lavoratore leso, un periodo di ferie continuative in linea con i dettami normativi.**

Altra fattispecie interessante, che molti lavoratori ci hanno segnalato, è il **ritardo nella risposta dell’Azienda alla proposta di ferie** del lavoratore, quindi **oltre il 30 aprile**. In tale caso l’azienda realizza un evidente **inadempimento contrattuale**, dal quale potrebbe scaturire un **danno risarcibile** nei confronti del pilota.

Qualora, ad esempio, al 30 Aprile il costo di un viaggio da prenotare per il mese di Agosto sia di un certo valore, al 30 di Maggio tale costo, molto probabilmente, sarà aumentato. Nel caso il pilota abbia documentato tale differenza di costo (facendo foto dei prezzi al 30 Aprile e al 30 Maggio) la differenza di prezzo, se dimostrata, potrebbe essere restituita dall’Azienda. Tale esempio, ovviamente, è solo indicativo di possibili situazioni di danno direttamente connesse al ritardo nella risposta dell’azienda. Tali situazioni, certamente, sarebbero tutte probabilmente meritevoli di tutela e di risarcimento da parte **dell’azienda inadempiente**. Un’ulteriore violazione contrattuale che ci è stata segnalata è proprio il **blocco del sistema interno**

ALIS, nella parte inerente la richiesta delle Ferie. In caso di ritardo nella concessione delle stesse da parte dell'azienda, sarà fondamentale comunque scrivere all'ufficio risorse umane e **diffidare l'azienda a mezzo PEC** per avere una risposta, mettendola in mora per il danno cagionato dal ritardo e per spese eventualmente aggiuntive da sostenere.

Per quanto riguarda l'accumulo di **ferie non godute**, potrebbe essere illegittimo il comportamento dell'azienda nel caso in cui **non riconosca ferie al pilota che le richiede ma, nel contempo, utilizzi giorni di cassa integrazione** (anche più costosi delle ferie). La Cassa integrazione infatti si fonda sull'utilizzo di soldi pubblici; l'utilizzo illegittimo di tali fondi potrebbe generare il **c.d. danno erariale**, ossia il danno sofferto dallo Stato o da un altro ente pubblico a causa dell'azione o dell'omissione di un soggetto che agisce per conto della pubblica amministrazione in quanto funzionario, dipendente o, comunque, inserito in un suo apparato organizzativo. Una responsabilità, pertanto, di chi dovrebbe controllare e garantire che i fondi disponibili come Cassa Integrazione vengano utilizzati al meglio e non coprano invece mancati esborsi che l'azienda, per legge, deve comunque affrontare (la retribuzione per le ferie godute).

Un'ultima, importante, questione è quella della **richiesta ferie sopra i 10 giorni**. La norma contrattuale specifica che tali richieste verranno prese in considerazione dall'Azienda e valutate. Quindi è fondamentale sottolineare che **il pilota ha diritto di chiedere periodi di ferie anche superiori ai 10 giorni**, e che l'azienda, in caso di rifiuto, **dovrà sempre motivare tale decisione**.

“L'eventuale accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative.”

Anche per questa previsione ci sono alcuni elementi non chiari. Principalmente, **cosa accade quando il lavoratore, sulla base di una concessione del periodo di ferie come da lui richiesta, si vedrà privato di tale periodo a ridosso di un viaggio organizzato con la famiglia da mesi?** La norma non prevede un ristoro economico per il danno cagionato, così come, a differenza del richiamo dalle ferie, non prevede alcuna possibilità di

rimborso per le spese occorse e documentabili. Appare pertanto doveroso, in sede di trattativa o anche utilizzando mezzi giudiziali, **prevedere quantomeno l'applicazione della disciplina del richiamo in periodo feriale, anche in caso di diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze organizzative**, che, ricordiamo, dovranno essere sempre dimostrate ed espresse dall'azienda.

“Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la piena fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 3 giorni, sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva comunicazione all'Azienda, fornendo indicazione del luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo.”

L'ultimo periodo disciplina il caso di **ferie non godute per intervenuta malattia**. Per potersi interrompere il godimento delle ferie **la malattia dovrà essere certificata e non inferiore a 3 giorni. Il lavoratore dovrà comunicare all'azienda tale situazione, allegando una certificazione medica e indicando anche il luogo ove risiede nel periodo di ferie per eventuali controlli**. In tali situazioni il comportamento corretto e tempestivo del pilota appare fondamentale, poiché in mancanza del rispetto di un solo passaggio della procedura prevista egli si esporrebbe al rischio di non vedersi sospendere le ferie dalla malattia, privandosi così della possibilità di goderne in futuro.

Cosa accade se durante il periodo di ferie sopraggiunge la malattia?

Tale argomento è stato affrontato sotto molteplici punti di vista e a tale problematica si è risposto in modo differente dalla giurisprudenza, al punto da necessitare una pronuncia delle **Sezioni Unite della Corte di Cassazione, avvenuta con la sentenza n. 1947/1998**.

Come precisato dalla Corte, il principio **dell'effetto sospensivo del decorso del periodo feriale in caso di malattia insorta durante lo stesso, non è assoluto**, ma tollera talune eccezioni "per l'individuazione delle quali occorre avere riguardo alla **specificità degli stati morbosi e delle cure di volta in volta considerate**, al fine di accertare l'incompatibilità della malattia con la

salvaguardia dell'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psico-fisiche e ricreazione propria delle ferie".

Occorre, dunque, fare riferimento ad una "**specific**a" **nozione di malattia**, non essendo possibile riportarsi al concetto di malattia "quale determinante una incapacità lavorativa" o utilizzare, in via analogica, le norme dettate per il pubblico impiego; né tantomeno, trattandosi di diritto costituzionalmente garantito, far ricorso alla regolamentazione negoziale delle parti.

Si tratta, in sostanza, conclude la sentenza, **di accertare, di volta in volta, in relazione alla specifica situazione di cui è portatore il singolo lavoratore se lo stato di malattia possa essere ritenuto incompatibile con la funzione propria del periodo feriale.**

Secondo la Corte stessa, poi, il lavoratore che, nel presupposto della incompatibilità della sopravvenuta malattia con le finalità delle ferie, intenda modificare il titolo della sua assenza da "ferie" a "malattia", ha soltanto l'onere di comunicare lo stato di malattia al proprio datore di lavoro; tale comunicazione è idonea di per sé a determinare -dalla data di conoscenza della stessa da parte del datore di lavoro- la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo che il datore di lavoro medesimo provi, attraverso i previsti controlli sanitari, l'infondatezza del suddetto presupposto e quindi l'inidoneità della malattia ad impedire la prosecuzione del periodo feriale.

La Suprema Corte, inoltre, con la sentenza n. 15678/2000 ha affermato che *"appare evidente come la regolamentazione collettiva ora in esame – che aggancia la natura sospensiva, o meno, della malattia alla sua durata – sia in assoluto contrasto con la corretta interpretazione di detta normativa"*

E' possibile, dunque, valutare la nullità della norma del CCNL CAI che prevede la sospensione delle ferie solo per periodi di malattia superiori a 3 giorni.

SCHEDA DI SEGNALAZIONE

Con tale scheda l'associazione NAVAID insieme allo Studio Legale ALTEREGO – LEGAL SERVICE, intende promuovere attività di rappresentanza dei lavoratori con l'azienda o azioni legali nelle sedi competenti al fine di tutelare tutti i diritti dei suoi associati.

Per una efficace attività di rappresentanza degli associati e per raggiungere l'obiettivo di tutelare i diritti di categoria siamo consapevoli che l'informazione sui diritti di ogni membro di NAVAID sia fondamentale per rendere ogni associato osservatore attivo di ogni eventuale violazione dei diritti garantiti per legge.

NOME E COGNOME _____

DATA E LUOGO DI NASCITA _____

CODICE FISCALE _____

E-MAIL _____

NUMERO DI TELEFONO _____

ANNO ISCRIZIONE A NAVAID _____

QUALIFICA _____

INDIRIZZO DI RESIDENZA _____

QUESTIONE DA DENUNCIARE

INTENDO PARTECIPARE:

- Ricorso per l'adeguamento della retribuzione feriale secondo i parametri fissati dalla Corte di Giustizia Europea (sentenza Williams)
- Ricorso per illegittimità costituzionale sulla disciplina della concessione delle ferie ex art. 11 Contratto Aziendale Alitalia

Prego inoltrare scansionato a navaid@alterego.studio con un documento di identità allegato.