



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

C'è obbligo di reperibilità durante le vacanze?

Autore: Carlos Arija Garcia | 18/08/2019



Che succede se sei in ferie e ti chiamano dall'ufficio per coprire un'emergenza? Sei obbligato a rientrare o puoi dire di no? Che cosa rischi se ti rifiuti?

Se sei partito per le ferie, che si tratti di quelle estive o di quelle prese in qualsiasi

momento dell'anno per staccare un po' la spina dal lavoro, sicuramente avrai portato con te il cellulare per restare in contatto con parenti ed amici. L'ultima telefonata che vorresti ricevere, però, è quella del datore di lavoro che ti chiede di rientrare in anticipo per risolvere un problema. Puoi anche non rispondere, certo, facendo finta di essere impegnato in un bagno, in un museo o a sciare. Ma davvero hai la possibilità di ignorare la chiamata dall'ufficio, pur vedendo dal numero in entrata che chi ti sta telefonando è il tuo capo? In altre parole: **c'è obbligo di reperibilità durante le vacanze?**

Nel caso in cui tu sia già partito, ti può andar bene: più volte la Cassazione si è pronunciata in merito stabilendo che chi è in ferie ha tutto il diritto di rimanerci anche se il capo ha bisogno di lui. Se, invece, non è ancora scattato il giorno «X», potresti essere costretto a rinunciare a preparare i bagagli.

Altro discorso è che il contratto di categoria preveda per te l'**obbligo di reperibilità durante le vacanze**. Lo stesso può succedere se hai un accordo privato tra te e l'azienda che ti vincola a dover rispondere sempre al telefono anche quando sei in ferie. In questi casi, rischi qualcosa se fai finta di non aver ricevuto o sentito la telefonata? Vediamo.

Reperibilità durante le vacanze: in che cosa consiste?

La **reperibilità** in generale (in questo caso anche **durante le vacanze**) è un istituto che consente al lavoratore di mettersi a disposizione dell'azienda per intervenire in caso di **necessità improvvise e non prevedibili**.

In questo modo, attraverso il contratto collettivo nazionale oppure un accordo tra il datore di lavoro ed il dipendente, si crea da parte di quest'ultimo un impegno costante che esula dal normale **orario di lavoro**.

Se la telefonata di reperibilità presuppone lo svolgimento di un'attività con carattere d'urgenza, può subentrare lo **straordinario**. Ad ogni modo, garantire la reperibilità ha un prezzo per l'azienda: il dipendente ha diritto ad un'**indennità** sia sotto forma di fisso mensile, sia a chiamata, sia come percentuale in più sulla retribuzione.

Reperibilità durante le vacanze: quando non è obbligatoria?

In linea di massima, se sei già in **ferie** in Italia o all'estero non hai alcun **obbligo di reperibilità durante le vacanze**. Significa che se il tuo datore di lavoro ha una necessità impellente da risolvere, deve trovare un'altra soluzione.

Così ha deciso la Cassazione, ad esempio, sul caso del responsabile dell'ufficio tecnico del Comune di Revere, in provincia di Mantova, licenziato per assenza ingiustificata dopo essere stato inutilmente chiamato due volte affinché rientrasse dalle ferie [1]. L'Ente locale era convinto di poter **revocare le ferie** dei dipendenti ogni qualvolta ne avesse bisogno. Tuttavia, sia il tribunale in primo grado, sia la Corte d'Appello sia la Cassazione hanno chiarito che tale potere non esiste: è vero, infatti, che il datore di lavoro può modificare un piano ferie prestabilito, ma è altrettanto vero che tali modifiche devono essere comunicate al dipendente con **congruo preavviso**. Il che, ovviamente, esclude cambiare il piano con le ferie già in corso, cioè costringere il lavoratore ad essere reperibile durante le vacanze ed a rientrare al lavoro se gli venisse richiesto.

Che cosa si intende per «congruo preavviso»? Per la Suprema Corte, si tratta di una comunicazione «tempestiva ed efficace idonea ad essere conosciuta dal lavoratore prima dell'inizio del godimento delle ferie». La Cassazione insiste sul fatto che tale comunicazione si rende necessaria in questi termini perché **il lavoratore non è tenuto ad essere reperibile** durante il godimento delle ferie.

Reperibilità durante le vacanze: quando può essere obbligatoria?

Ci sono due casi in cui puoi essere tenuto a **tornare al lavoro** se il capo te lo chiede mentre sei in ferie. L'**obbligo di reperibilità durante le vacanze** scatta in cui sia previsto:

- dal **contratto nazionale** di categoria;
- da un **accordo** tra il datore di lavoro ed il dipendente.

In pratica, può succedere che la contrattazione collettiva preveda che certe figure all'interno dell'azienda debbano essere sempre e comunque reperibili. Pensa, ad

esempio, a chi si occupa dei sistemi informatici o a chi ha un ruolo difficilmente sostituibile. Nulla vieta a questo dipendente di prendersi le sue sacrosante ferie, ma gli potrebbe essere consegnato un telefono cellulare aziendale in modo da essere rintracciabile in qualsiasi momento e di dover rientrare al lavoro per risolvere qualche problema urgente.

Lo stesso vale per chi ha fatto questo tipo di accordo in forma privata con l'azienda.

Reperibilità durante le vacanze: se il lavoratore rientra

Nel caso in cui il dipendente sia tenuto a rispettare l'**obbligo di reperibilità durante le vacanze** oppure il datore di lavoro lo chiami e lui, per scrupolo o per eccessivo senso del dovere, acconsenta di **annullare le ferie** e di rientrare, dovrà essere **risarcito** da tutto ciò che comporta cancellare le sue prenotazioni.

Pertanto, l'azienda gli dovrà rimborsare ciò che ha pagato per i giorni di hotel pagati ma non usufruiti, per avere cambiato il biglietto aereo o di treno in modo da rientrare in anticipo o per eventuali altri impegni presi e non rispettati (visite prenotate e pagate ad un museo, spostamenti da una città all'altra, ecc.).

Il lavoratore dovrà percepire anche l'indennità per la **mancata fruizione delle ferie** ed avrà diritto a **prendersi le vacanze** in un altro periodo.

Reperibilità durante le vacanze: se il lavoratore non rientra

Come abbiamo già detto, la Cassazione ha confermato che il dipendente non è **obbligato a rientrare dalle ferie** e nemmeno a rispondere al telefono quando si trova in vacanza. Pertanto, non può subire alcuna **sanzione disciplinare** nel caso il suo datore di lavoro insista per farlo rientrare e lui si rifiuti di farlo. Sempre, ovviamente, che non ci sia un contratto che glielo imponga.

Se ne deduce che se il lavoratore ricevesse una lettera di **licenziamento** per mancata reperibilità durante le vacanze, tale provvedimento sarebbe illegittimo.

Allo stesso modo, non è possibile **pianificare la reperibilità** con appositi turni del personale in ferie. Va bene che essere rintracciabili durante le vacanze non è come recarsi in ufficio a lavorare, ma è pur vero che essere costretti ad avere sempre il cellulare con sé per un'eventuale urgenza dell'azienda incide sul periodo di riposo e sulla totale possibilità di svago che devono essere garantiti dalle ferie. Insomma, non è la stessa cosa andare in vacanza liberi di spegnere il telefono oppure non poter fare un'attività ludica in un luogo dove non c'è campo per la paura di non poter **ricevere una chiamata dal lavoro**.

Note

[1] Cass. sent. n. 27057/2013 del 03.12.2013.