

di **MARIO CASSARO**

Reperibilità e richiamo del lavoratore dalle ferie: quando è possibile

Esaminiamo il rapporto tra il potere datoriale di modificare la collocazione delle ferie e il distinto tema della reperibilità del lavoratore durante il riposo già in corso.

Il tema della reperibilità del lavoratore durante il godimento delle ferie annuali si colloca all'incrocio fra due esigenze non sempre facilmente conciliabili: la **garanzia costituzionale del riposo, funzionale al recupero delle energie psicofisiche del prestatore, e l'aspettativa datoriale di poter contare, in casi eccezionali, sulla collaborazione del dipendente anche fuori dall'orario di lavoro.**

L'art. 2109 c.c. attribuisce al datore di lavoro il potere di determinare il periodo di fruizione delle ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore. Tale prerogativa consente non soltanto la programmazione iniziale del calendario feriale, ma anche la sua successiva modifica, purché sorretta da un congruo preavviso che permetta al lavoratore di riorganizzare i propri impegni. Diverso è il tema della reperibilità in senso proprio, ossia dell'obbligo di rimanere raggiungibile durante il riposo già in corso.

Su questo punto la giurisprudenza ha tracciato una linea di demarcazione (ex multis Cass. 27057/2013 e 12406/1999), precisando che il prestatore in ferie non è tenuto ad alcuna rintracciabilità generalizzata, salvo che tale obbligo discenda da una fonte negoziale specifica, individuale o collettiva, liberamente sottoscritta dalle parti. La reperibilità presuppone la **costanza del rapporto in fase attiva e non può estendersi automaticamente ai periodi di sospensione della prestazione.**

La ragione di tale impostazione risiede nella natura stessa del diritto alle ferie, che non tollera compressioni implicite o desunte per via interpretativa. Il godimento del riposo annuale presuppone una sospensione integrale, e non parziale, degli obblighi di collaborazione che gravano sul lavoratore in costanza di attività. Ammettere una reperibilità di fatto, non concordata, equivarrebbe a svuotare di contenuto la finalità recuperatoria delle ferie, trasformando la sospensione in una forma attenuata di disponibilità lavorativa.

Ne consegue che la **mancata risposta a comunicazioni aziendali, in assenza di un patto specifico, non può assumere rilievo disciplinare.** Il ragionamento muta laddove la fonte negoziale applicabile preveda espressamente meccanismi di richiamo; in tale ipotesi, la reperibilità diventa un'obbligazione contrattuale a tutti gli effetti, il cui inadempimento può giustificare, secondo le circostanze, una contestazione disciplinare. È dunque la fonte, individuale o collettiva, a segnare il discrimine fra libertà del lavoratore e vincolo esigibile, non un generico dovere di diligenza invocabile dal datore per colmare l'assenza di una previsione espressa.

Occorre peraltro distinguere fra la **mera facoltà di richiamo in servizio, riconosciuta da diversi comparti della contrattazione collettiva a fronte di specifici ristori economici, e l'autonomo obbligo di reperibilità,** che presuppone una previsione dedicata e non si ricava per implicito dalla sola disciplina del rientro anticipato. Le due fattispecie rispondono a logiche distinte: la prima regola le conseguenze patrimoniali di un'interruzione della vacanza già disposta dal datore, la seconda incide sulla libertà del lavoratore di sottrarsi, durante il riposo, a qualsiasi contatto professionale.

Tale impostazione trova conforto nel dibattito sul diritto alla disconnessione, che, pur privo di una disciplina generale organica nel nostro ordinamento, orienta l'interprete verso una lettura restrittiva di ogni obbligo di disponibilità non espressamente pattuito.

Sul piano operativo, appare opportuno che le aziende interessate a mantenere un canale di comunicazione con il personale durante la sospensione feriale definiscano ex ante l'ambito di tale reperibilità, **evitando prassi informali che, oltre a esporre l'impresa al rischio di contestazioni, mal si conciliano con la funzione costituzionale delle ferie e con i principi di correttezza che governano il rapporto di lavoro.**