



Ministero dell'istruzione e del merito
Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia
Direzione Generale

Unità Operativa "Attività esercitate a livello regionale in merito alla gestione del personale docente, educativo e ATA"

Ai Dirigenti
degli Uffici degli Ambiti Territoriali
della Regione Puglia
LORO SEDI

Alle istituzioni scolastiche
di ogni ordine e grado
della Regione Puglia
LORO SEDI

OGGETTO: monetizzazione delle ferie non godute del personale docente con contratto a tempo determinato

Con riferimento alla tematica delle ferie non fruita da parte del personale docente con contratto a tempo determinato, il Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione – Ufficio VII Contenzioso – ha segnalato la sussistenza di un sempre maggiore contenzioso, in specie a seguito di alcune pronunce della Suprema Corte di cassazione, intervenuta sia nel 2022 che, più recentemente, nel 2024.

Come noto, la materia è regolata dall'art. 5 comma 8 della legge n.135 del 2012, che prevede, in linea generale, **l'obbligo di fruizione delle ferie da parte del personale appartenente alla pubblica amministrazione, senza possibilità di ottenere la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi**; la violazione di tale disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è **fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile**.

Tale norma è stata modificata dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228, che ha inserito una disciplina derogatoria in favore del **personale scolastico assunto con contratto a tempo determinato**, evidenziando che *«il presente comma 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»*.

Sul punto è intervenuta la Corte di cassazione con l'ordinanza n. 16715/2024, stabilendo che i **docenti non di ruolo non possono essere considerati automaticamente in ferie, in assenza di loro richiesta o di provvedimento esplicito del dirigente scolastico, durante i giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali**.

Invero, la Cassazione, già nel 2022, alla luce degli approdi esegetici della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea, aveva evidenziato che il docente a termine non può perdere il diritto alla indennità sostitutiva delle ferie per il sol fatto di non aver chiesto le ferie, *“se non dopo*



Ministero dell'istruzione e del merito

Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia

Direzione Generale

Unità Operativa "Attività esercitate a livello regionale in merito alla gestione del personale docente, educativo e ATA"

essere stato invitato dal datore di lavoro a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva".

In definitiva, secondo la Cassazione, **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 ed alla indennità sostitutiva.

Dall'applicazione del summenzionato principio esegetico, in combinato disposto con l'art. 38, comma 2, CCNL per il comparto dell'Istruzione e della ricerca 2019-2021, discende che, qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, nei periodi di sospensione obbligatoria previsti dal calendario regionale, *«le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico»*.

Il presente quadro normativo è stato ulteriormente integrato dal diritto eurounitario, secondo cui il diritto alla fruizione di ferie retribuite deve essere considerato un diritto sociale dell'Unione europea di primario rilievo, dal quale scaturisce il diritto a ottenere un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, si è ritenuto non conforme al diritto dell'Unione una normativa nazionale che, per il lavoratore che non abbia potuto fruire delle ferie retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro, preveda l'automatica perdita di tali giorni di ferie retribuite e del correlato diritto all'indennità finanziaria, **in difetto di 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 definitiva, la normativa esaminata pone a carico del datore di lavoro l'onere di assicurarsi che il lavoratore sia messo in condizione di esercitare il diritto alle ferie retribuite, pena la monetizzazione delle stesse, nei limiti e nei modi previsti dalla normativa in vigore.

Alla luce della disciplina richiamata, vorranno i Dirigenti scolastici in indirizzo invitare - espressamente e in forma scritta - il personale a tempo determinato che presta servizio nelle istituzioni scolastiche di propria competenza, a godere delle ferie retribuite, in particolar modo nei periodi di sospensione delle lezioni, avvisando della perdita, in caso contrario, tanto del diritto a fruire delle ferie quanto del diritto a percepire l'indennità sostitutiva.

Si resta, in ogni caso, a disposizione per le interlocuzioni di ritenuta opportunità.

IL DIRETTORE GENERALE

Giuseppe SILIPO