Ministero dell'istruzione e del merito
Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione
Direzione Generale per il personale scolastico
Ufficio VII Contenzioso

Agli **Uffici Scolastici Regionali**
LORO INDIRIZZI PEC

E, p.c., al **Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione**
dpit@postacert.istruzione.it

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

All'esito delle numerose segnalazioni pervenute sul sempre maggiore contenzioso avviato dal personale in oggetto con riferimento alla monetizzazione delle ferie non godute, in seguito agli arresti operati dalla Corte di Cassazione sia nell'anno 2022 che, più recentemente, nell'anno 2024, emerge la necessità di fornire una compiuta ricostruzione della fattispecie veniente in rilievo e delle conclusioni restituite dalla giurisprudenza richiamata dai Tribunali del lavoro che si sono pronunciati al riguardo.

L'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come noto, ha cristallizzato l'obbligo di fruizione delle ferie da parte del personale appartenente alla pubblica amministrazione.

La *ratio* di tale disposizione è rinvenibile nelle superiori esigenze di contenimento della spesa pubblica e, segnatamente, nell'inibizione della cd. monetizzazione delle ferie non godute in costanza di rapporto di lavoro, che, pertanto, «*non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi*».

Ad avallo della *vis* cogente di tale norma, il provvedimento normativo in parola dispone, al contempo, che «*la violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile*».

Viale Trastevere 76/A – 00153 ROMA – Codice Ipa: m_pi
PEC: dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it PEO: dgps.contenzioso@istruzione.it
TEL: 0658492321 - 3451 - Sito web: https://www.miur.gov.it/web/guest/DGPER
Dirigente: dott. Nicola Mancinelli – nicola.mancinelli2@istruzione.it
Referente: dott. Alessandro Testone – alessandro.testone2@istruzione.it

La richiamata disciplina funge da *lex generalis* applicabile a tutto il «*personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob)*".

Successivamente, **la legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha novellato il comma 8** dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, inserendo una **disciplina derogatoria** in favore del personale scolastico assunto con contratto a tempo determinato, ai sensi del quale «*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***».

Al fine di individuare i giorni di ferie spettanti, *in primis*, occorre menzionare come l'articolo 38, comma 2, del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto dell'Istruzione e della ricerca, relativo al periodo 2019-2021, riproducendo quanto già statuito dall'abrogato art. 19, comma 2, del precedente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, abbia sancito che «*le ferie del personale assunto a tempo determinato sono* ***proporzionali*** *al servizio prestato*» e, pertanto, potrà rilevarsi attraverso la seguente equazione:

x (giorni di ferie dovuti): y (giorni durata contratto) = 30[1] : 360

In via generale, i docenti devono fruire delle ferie dovute nel periodo di sospensione delle lezioni, *giusta* art. 13 del CCNL sottoscritto in data 29 novembre 2007.

Sono da ricomprendersi nei summenzionati giorni di ferie dovuti anche i giorni di festività soppresse, considerato che sono regolati dall'art. 14 del CCNL 2007, quali riposo da fruirsi necessariamente nei periodi di sospensione dell'attività didattica (cfr. Trib. Firenze 2.2.2022).

[1] Nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro fosse superiore a 3 anni, anche in costanza di reiterati contratti di lavoro tempo determinato, i giorni di ferie complessivi sarebbero pari a 32;

Viale Trastevere 76/A – 00153 ROMA – Codice Ipa: m_pi
PEC: dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it PEO: dgps.contenzioso@istruzione.it
TEL: 0658492321 - 3451 - Sito web: https://www.miur.gov.it/web/guest/DGPER
Dirigente: dott. Nicola Mancinelli – nicola.mancinelli2@istruzione.it
Referente: dott. Alessandro Testone – alessandro.testone2@istruzione.it

Ministero dell'istruzione e del merito
Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione
Direzione Generale per il personale scolastico
Ufficio VII Contenzioso

Con riferimento al **periodo di godimento**, l'**art. 1, comma 54, legge n. 228 del 2012** dispone che «*il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai* ***calendari scolastici regionali***».

Orbene, è sull'interpretazione di tale disposizione che è, da ultimo, nuovamente 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 (ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative).

Sulla questione si è già pronunciata la Corte di Cassazione, che con la sentenza n. 14268/2022, nel recepire i principi comunitari (Corte di Giustizia, sulle cause riunite C-569/16 e C-570/16; causa C-619/16; causa C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften V contro Tetsuji Shimizu ha chiarito che il lavoratore non può perdere il diritto a un'indennità finanziaria per le ferie non godute, senza una previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie, in mancanza di un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo) ha stabilito che è illegittimo decurtare automaticamente ai docenti i giorni di sospensione delle lezioni dal numero di ferie che maturano ogni anno.

In particolare, la Suprema Corte ha stabilito che 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**, in quanto la normativa interna - ed in particolare l'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012, come integrato dall'art. 1, comma 55, della l. n. 228 del 2012 - deve essere interpretata in senso conforme all'art. 7, par. 2, della direttiva 2003/88/CE, che, secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia, Grande Sezione (con sentenze del 6 novembre 2018 in cause riunite C-569/16 e C-570/16, e in cause C-619/16 e C-684/16), non consente la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e dell'indennità sostitutiva, senza la previa verifica che il lavoratore, mediante una informazione adeguata, sia stato posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle

Viale Trastevere 76/A – 00153 ROMA – Codice Ipa: m_pi
PEC: dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it PEO: dgps.contenzioso@istruzione.it
TEL: 0658492321 - 3451 - Sito web: https://www.miur.gov.it/web/guest/DGPER
Dirigente: dott. Nicola Mancinelli – nicola.mancinelli2@istruzione.it
Referente: dott. Alessandro Testone – alessandro.testone2@istruzione.it

ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., ordinanza n. 14268 del 05/05/2022).

Dall'applicazione del summenzionato principio esegetico, qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, «*le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico*»[2], in virtù del già citato art. 38, comma 2, CCNL 2019-2021.

Non solo. Sulla scorta del novellato art. 5, comma 8, d.l. n. 95 del 2012, dunque, sarebbe consentito - in via eccezionale - al personale scolastico assunto con contratto a tempo determinato la liquidazione delle ferie di cui non è stata possibile la fruizione sulla scorta della differenza x – y = z, ove: x = giorni di ferie dovuti come sopra calcolati[3]; y = giorni di sospensione delle lezioni riscontrabili dal calendario scolastico regionale.

Da tale differenza occorre decurtare i giorni di ferie e/o riposi di cui, dietro richiesta, il lavoratore a tempo determinato abbia goduto, secondo la funzione z – k = s, ove: z = differenza; k = giorni di ferie, riposi ed equiparati goduti; s = ferie non godute da liquidare.

Una volta ottenute, in tal modo, le ferie non godute da monetizzare, i competenti Uffici dovrebbero provvedere alla loro liquidazione, nei limiti e nei modi previsti dalla normativa in vigore.

Al riguardo, il nuovo CCNL, nella **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**, prevede, con riferimento alle **ferie**, come, sulla scorta delle circolari applicative dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, convertito nella legge n. 135 del 2012, le ferie non fruite siano monetizzabili al ricorrere delle seguenti condizioni:

---

[2] Anche in questo caso la disposizione in vigore riproduce la norma prevista dall'art. 19 CCNL 2007 nella parte in cui, qualora la durata del rapporto di lavoro non consenta la fruizione delle ferie *medio tempore* maturate, affermava come «*le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico*»;

[3] secondo l'equazione x (giorni di ferie dovuti): y (giorni durata contratto) = 30 o 32:360;

1) cessazione del servizio;
2) nei casi - tassativamente previsti - in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Tanto debitamente premesso, il presente quadro normativo, tuttavia, deve essere integrato, come su accennato, alla luce dell'interpretazione dell'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012 - come novellato dall'art. 1, comma 55, della legge n. 228 del 2012 - operata dal giudice nomofilattico alla luce del diritto eurounitario.

Dal **principio** per cui il **diritto alla fruizione di ferie retribuite**, come definito dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, deve essere considerato un diritto sociale dell'Unione europea di primario rilievo al quale non è possibile derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti espressamente indicati (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874), deriva il **corollario** del diritto a ottenere **un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute** al momento della cessazione del rapporto di lavoro (sentenza del 25 novembre 2021, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 29 e giurisprudenza citata)[4].

Secondo quest'ultima giurisprudenza, la libertà degli Stati membri, nel delineare le condizioni di esercizio e di attuazione di tale diritto, incontra, nondimeno, un **limite invalicabile** nel **divieto di subordinare a qualsivoglia condizione la costituzione stessa di tale diritto**, scaturente direttamente dalla direttiva 2003/88 (cfr. la già menzionata sentenza del 25 novembre 2021).

Il diritto alle ferie retribuite, quindi, si declina **in via alternativa** in:

a) diritto a fruire delle ferie retribuite;

[4] Quando il rapporto di lavoro è cessato e, quindi, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più possibile, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 prevede che il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti (sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punto 22 e giurisprudenza citata).

b) diritto a ottenere in via sostitutiva un'indennità pecuniaria per le ferie retribuite non godute.

Sul punto, come già rievocato alla precorrente narrativa, la **Corte di Giustizia, grande sezione**, con tre sentenze del 6 novembre 2018 (rispettivamente, in **cause riunite C-569/16 e C-570/16; in causa C-619/16; in causa C-684/16**), ha 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.

La predetta conclusione muove dal combinato disposto di cui all'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e all'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La **Corte di cassazione**, in conformità all'indirizzo esegetico adottato dalla CGUE, ha riconosciuto il diritto alle ferie come un **diritto fondamentale ed irrinunziabile del lavoratore** (*ex pluribus* Cass. Sez. L., 11/04/2024; Cass. Sez. L., 06/02/2024, n. 3339).

Il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite, quindi, deve effettivamente aver avuto la possibilità di esercitare questo diritto.

In altri termini, la normativa in esame 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.

Da quanto sopra deriva che il docente a termine non può perdere il diritto alla indennità sostituiva delle ferie per il solo fatto di non avere chiesto le ferie ***«se non dopo 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»*** (Cass., ordinanza n. 16715/2024).

Alla luce della ricostruzione svolta, si invitano gli Uffici scolastici regionali in indirizzo ad indirizzare ai Dirigenti scolastici preposti alle Istituzioni scolastiche di competenza le relative indicazioni sull'opportunità di invitare - espressamente e in forma scritta – il personale a tempo determinato a godere delle ferie retribuite, in particolar modo nei periodi di sospensione delle lezioni, all'uopo avvisando quest'ultimi della perdita, in caso

diverso, tanto del diritto a fruire delle ferie quanto del diritto a percepire l'indennità sostitutiva.

Quanto sopra, per evitare aggravi di spesa e consequenziali lesioni degli interessi erariali nelle ipotesi di futuro contenzioso, verosimilmente, sfavorevole all'amministrazione.

Si resta, ovviamente, a disposizione per le ulteriori interlocuzioni di ritenuta competenza.

IL DIRETTORE GENERALE
Maria Assunta Palermo

Viale Trastevere 76/A – 00153 ROMA – Codice Ipa: m_pi
PEC: dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it PEO: dgps.contenzioso@istruzione.it
TEL: 0658492321 - 3451 - Sito web: https://www.miur.gov.it/web/guest/DGPER
Dirigente: dott. Nicola Mancinelli – nicola.mancinelli2@istruzione.it
Referente: dott. Alessandro Testone – alessandro.testone2@istruzione.it