

Ai Dirigenti delle istituzioni scolastiche
Ambito territoriale di Bari
Al Dirigente Ufficio Scolastico Regionale
per la Puglia - Ufficio III
Ambito territoriale di Bari
A tutti i docenti precari

Oggetto: chiarimenti in merito alla richiesta delle ferie da parte del personale scolastico.

Negli ultimi anni sono pervenute a questa Organizzazione Sindacale ripetute segnalazioni relative all'emanazione di circolari interne in merito alla richiesta di ferie da parte di Docenti e personale ATA, i cui contenuti, a nostro avviso, sono quantomeno discutibili. In alcuni casi sottoposti alla nostra attenzione viene compressa la finestra temporale in cui è possibile usufruire dei giorni di ferie maturati nel corrente anno scolastico, imponendo che le stesse siano godute entro e non oltre date antecedenti al 31 agosto, in altri si trovano indicazioni rivolte alla fruizione delle ferie da parte del personale a tempo determinato in evidente difformità rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Pur comprendendo le inevitabili difficoltà organizzative legate agli adempimenti relativi alla conclusione del corrente anno scolastico e all'avvio del prossimo, dobbiamo richiamare le istituzioni scolastiche al rispetto della normativa vigente, oggi specificata anche dalla recente Sentenza della Corte di Cassazione n. 883/2026.

Richiesta ferie nei periodi di sospensione delle attività didattiche Le ferie si configurano come un diritto costituzionalmente garantito, infatti l'art. 36 della Costituzione stabilisce che "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi". Il vigente CCNL scuola, confermando le tutele storiche, sancisce che le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. In caso di particolari esigenze di servizio che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie, le stesse saranno fruite entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

È bene ricordare che il periodo di sospensione delle attività didattiche va dal 1° luglio al 31 agosto di ciascun anno scolastico e quindi, in tale arco temporale, è possibile usufruire delle ferie per tutti i docenti, ad eccezione di coloro che sono impegnati negli Esami di Stato, per i quali è disponibile solo il periodo tra la conclusione delle operazioni di esame e il 31 agosto. L'unica possibilità di riduzione o di frazionamento del periodo in cui poter richiedere le ferie è nel caso in cui, ai sensi dell'art. 43 c. 4 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021, il Collegio dei Docenti abbia deliberato un piano annuale delle attività che preveda impegni specifici nei mesi di luglio e agosto. Anche in tale evenienza, il CCNL all'art. 43 c. 4 prevede che di tale piano, o di ogni sua successiva modifica, debba essere data informazione alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

Solo in tali circostanze, dunque, è legittimo e possibile individuare una frazione del periodo di sospensione delle attività didattiche che impedisca di fatto la fruizione delle ferie in tale periodo. A tal proposito, tuttavia, giova ricordare che gli impegni del personale docente sono quelli definiti dagli artt. 43 e 44 del CCNL 2019-2021. Poiché nei periodi di sospensione delle lezioni non si esplica l'attività di insegnamento, è possibile configurare impegni funzionali che tuttavia devono essere contenuti nei limiti previsti dall'art. 44 del ridetto CCNL. Non possono legittimarsi generici obblighi di presenza o firma (di quali atti, peraltro, non è dato comprendere) o ancora di

sistemazione di aule o documenti vari. L'obbligo di lavoro eccedente i limiti contrattuali sarebbe chiaramente oggetto di possibile contestazione.

Il periodo di fruizione delle ferie del personale docente è quello di sospensione delle lezioni

Facciamo osservare quanto stabilito dai commi 54, 55, 56 art. 1 L. 228/2012 e dal D.L. 95/2012, che introduce il divieto di monetizzazione delle ferie maturate e non godute del personale a tempo determinato. La norma prescrive che il personale docente fruisce delle ferie nei 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. Alla luce di tale modifica normativa, i termini per poter richiedere la fruizione delle ferie devono includere anche i giorni di giugno a partire dal termine delle lezioni e di settembre entro il termine fissato per l'avvio delle lezioni.

Periodo di fruizione delle ferie nel caso di settimana corta Ricordiamo, infine, che per i docenti il numero di giorni di ferie maturati si calcola indipendentemente dal fatto che l'istituto abbia adottato la "settimana corta" e che il giorno libero non è computabile nel numero dei giorni da sottrarre alle ferie maturate nel caso di monetizzazione delle stesse. In diversi istituti in cui si è diffusa l'organizzazione del servizio settimanale su 5 giorni, il periodo di fruizione delle ferie viene "ridotto" a 28/26 giorni, come nel caso del personale ATA. Nel caso del personale docente, tale pratica appare scorretta sotto il profilo contrattuale.

Personale a tempo indeterminato e con contratti al 31 agosto Il personale docente a tempo indeterminato o con contratto al 31 agosto ha diritto a fruire le ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni. Il personale ATA a tempo indeterminato o con contratto al 31 agosto ha diritto a fruire delle ferie, compatibilmente con esplicite esigenze di servizio, anche in maniera frazionata. Va comunque assicurata la fruizione di almeno 15 giorni consecutivi nei mesi di luglio e agosto e nel rispetto dei turni prestabiliti nell'ambito del piano delle attività.

Personale a tempo determinato con supplenze sino al 30 giugno Per il personale docente con contratto al 30 giugno o supplente breve, la monetizzazione è limitata alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito fruirne. In proposito, la recente Sentenza della Corte di Cassazione n. 883/2026 ha introdotto una netta linea di demarcazione che le scuole devono rigorosamente rispettare:

1. **Periodo tra l'inizio e la fine delle lezioni (sospensioni infra-annuali):** Durante le vacanze natalizie, pasquali e ponti, i giorni vengono sottratti dal calcolo della monetizzazione poiché definiti dai calendari regionali, senza necessità di un apposito avviso scritto del dirigente scolastico. Su questo specifico punto, l'Ufficio Legale Nazionale evidenzia forti profili di criticità e discriminazione indiretta dei precari rispetto al personale di ruolo, in potenziale violazione della direttiva europea 1999/70/CE. La FLC CGIL sta valutando l'attivazione di questioni pregiudiziali alla Corte di Giustizia UE e invita i lavoratori a rivolgersi alle sedi territoriali per promuovere appositi ricorsi nei tribunali di merito.

2. **Periodo tra il termine delle lezioni e il 30 giugno:** Per questo arco temporale, destinato a scrutini ed esami, la decurtazione automatica **non è legittima**. Il docente a termine mantiene pienamente il diritto alla monetizzazione se il dirigente scolastico non lo ha formalmente invitato a godere delle ferie con l'espresso e scritto avvertimento della perdita del diritto in caso di mancata fruizione. La medesima disciplina e assimilazione si applica alle quattro giornate di riposo di cui alla legge n. 937/1977.

Si segnala che per i docenti della scuola dell'infanzia, poiché il termine delle lezioni coincide con quello delle attività didattiche (30 giugno), al montante di ferie maturate non vanno sottratti i giorni del mese di giugno.

Per il personale ATA: in caso di supplenti con contratti di supplenza breve e saltuaria si mantiene generalmente il diritto alla monetizzazione delle ferie, in proporzione al servizio prestato, sottratti i giorni eventualmente fruiti.

Inoltre, come esplicitato dalla **Dichiarazione Congiunta n. 2 allegata al CCNL 2019-2021**, si ribadisce che il divieto di monetizzazione non si applica qualora il mancato godimento delle ferie sia dovuto a cause non imputabili alla volontà del lavoratore. Pertanto, la monetizzazione delle ferie maturate e non fruiti è sempre riconosciuta e dovuta al personale a tempo determinato nei casi di impossibilità oggettiva alla loro fruizione (quali, a titolo esemplificativo: malattia, infortunio, congedi per maternità o paternità).

Ferie per il personale assunto ai sensi dell'art. 70 del CCNL 2019-2021 Il personale ATA che accetta contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 70 del CCNL 2019-2021 (ex art. 59), terminando il 30 giugno, dal successivo 1° luglio, di fatto, prosegue nella scuola di titolarità e nel profilo di appartenenza fino alla conclusione dell'anno scolastico, ripristinando in tal modo lo status giuridico di dipendente a tempo indeterminato. L'Agenzia Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni dichiara che il personale destinatario di tale articolo, rientrando nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato, non cessa il rapporto di lavoro. Pertanto, non si ravvisano le condizioni per attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruiti. Tali lavoratori non sono soggetti al regime di monetizzazione delle ferie in quanto, accettando l'incarico a tempo determinato, non si "dimettono" dal precedente rapporto di lavoro, ma lo interrompono temporaneamente per riprenderlo successivamente, differenziandosi dai lavoratori non di ruolo che cessano il loro rapporto il 30 giugno.

Alla luce di quanto esposto e richiamato, riteniamo che qualunque disposizione o circolare interna che comporti una compressione dell'arco temporale in cui poter usufruire dei giorni di ferie, che non sia motivata da impegni previsti nel piano annuale delle attività deliberato dal Collegio dei Docenti o che preveda forme di fruizione delle ferie o di monetizzazione delle stesse difformi da quanto sopra indicato (compreso qualsiasi automatismo di decurtazione d'ufficio per i giorni dal termine delle lezioni al 30 giugno in mancanza di formale invito scritto datoriale), sia priva di qualunque fondamento normativo e, pertanto, sia da ritenersi illegittima.

Bari, 05/06/2026

Il Segretario Generale Provinciale FLC CGIL Bari
Vito Fumai