



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta da:

Presidente  
Consigliere  
Consigliere  
Consigliere  
Consigliere Rel.

Oggetto:

Rinvio pregiudiziale ex art. 363-bis c.p.c. - Lavoro pubblico - Scuola - ferie docenti a tempo determinato Ud.20/05/2026 PU
---

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul rinvio pregiudiziale iscritto al n. 883/2026 R.G., disposto dalla Corte d'appello di Torino con ordinanza emessa in esito all'udienza del 5 novembre 2025 nel procedimento R.G. n. 466/2025 vertente tra:

, rappresentata e difesa dall'Avv.

e

Ministero dell'istruzione e del merito, in persona del Ministro *pro tempore*,  
rappresentato e difeso dall'Avvocatura Generale dello Stato

con l'intervento di

Federazione Lavoratori delle Conoscenze - CGIL, in persona del legale  
rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dagli Avvocati

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 20/05/2026  
dal Consigliere ;

Uditi i Pubblici Ministeri, in persona del Sostituto Procuratore Generale  
e del Sostituto Procuratore Generale , che hanno  
concluso chiedendo che la questione posta con il rinvio pregiudiziale venga  
risolta nel senso che il comma 55 dell'art. 1 della legge n. 228 del 2012, da

interpretare in base al precedente comma 54, dispone che i periodi di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali vadano conteggiati come giorni di ferie anche in assenza di richiesta avanzata in tal senso dal docente non di ruolo o di esplicito provvedimento del dirigente scolastico, a differenza del regime stabilito per il periodo dal termine delle lezioni fino al 30 giugno;

uditi gli Avvocati

che hanno discusso riportandosi ai rispetti scritti difensivi.

### **FATTI DI CAUSA**

1. La Corte d'appello di Torino, nel giudizio di impugnazione promosso da \_\_\_\_\_, docente a termine ormai stabilizzata, al fine di vedersi corrispondere – fra l'altro – l'indennità per ferie non godute nel periodo pre-ruolo con riguardo agli anni scolastici dal 2016/2017 al 2020/2021, nel corso dei quali era stata destinataria, anno per anno, di unico contratto continuativo da settembre sino alla conclusione delle attività didattiche (30 giugno) o comunque di più contratti continuativi dall'inizio delle lezioni o da data prossima e sino a giugno, ha sollevato, con ordinanza emessa in esito all'udienza del 5 novembre 2025 nel procedimento R.G. n. 466/2025, trasmessa a questa Corte in data 14 gennaio 2026, le seguenti questioni, ai sensi dell'art. 363-bis c.p.c.: *«se il principio secondo cui il docente a termine non può perdere il diritto alla indennità sostitutiva delle ferie per il solo fatto di non averle chieste, 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 sia estensibile, oltre al periodo tra la fine delle lezioni ed il 30 giugno di ogni anno scolastico, anche all'arco temporale tra l'inizio e la fine delle lezioni; se analogo principio valga anche per le giornate di riposo, di cui alla l. n. 937/1977 indipendentemente da esplicita domanda del docente».*

2. Secondo quanto risulta dall'ordinanza di rimessione, in primo grado il Tribunale aveva accolto la domanda limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie maturati e le giornate di sospensione delle lezioni siccome definite dai calendari regionali, indipendentemente dalla domanda di ferie presentata dall'interessata.

2.1. ha impugnato nei limiti della soccombenza la decisione, invocando l'applicazione dei principi affermati dalla Corte di Giustizia UE e dalla Corte di cassazione, secondo cui spetta al datore di lavoro adottare cautele per rendere effettivo il diritto del lavoratore a beneficiare delle ferie annuali retribuite, invitandolo a fruirne ed avvertendolo che, in difetto, perderà il diritto alle stesse così come all'indennità sostitutiva.

In particolare, la docente ha sostenuto di essere rimasta a disposizione della scuola anche nei periodi di sospensione delle attività scolastiche, sottolineando come l'insegnamento non consista solo nelle lezioni frontali ma anche in tutte le attività ad esso funzionalmente collegate, in linea con le previsioni normative, che facoltizzano ma non impongono la fruizione delle ferie nei predetti periodi, senza distinguere tra la sospensione delle lezioni insistente tra il primo e l'ultimo giorno di lezione e quella incidente nell'arco temporale tra la fine delle lezioni ed il 30 giugno.

2.2. Il Ministero dell'istruzione e del merito ha posto in evidenza la *ratio* ispiratrice della riforma legislativa del 2012, volta ad uniformare il regime di godimento delle ferie tra docenti precari e stabilizzati e ad imporre il divieto di monetizzazione, ribadendo che, ai sensi dell'art. 1, comma 54, della legge n. 228 del 2012, tutti i docenti sono considerati automaticamente in ferie nei giorni di sospensione delle lezioni a prescindere da specifica domanda, che appare superflua nel corso dell'anno scolastico e necessaria solo dalla fine delle lezioni al 30 giugno, in tal modo circoscrivendo a tale periodo la portata del principio espresso dalla giurisprudenza di legittimità.

3. La questione interpretativa sottoposta ai sensi dell'art. 363-*bis* c.p.c. è stata delineata attraverso la disamina della normativa di riferimento, a partire dalla disciplina già prevista dal c.c.n.l. di comparto 2006/2009, per poi passare all'intervento del legislatore del 2012, dapprima con l'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012, come convertito dalla legge n. 135 del 2012, in ordine al cd. divieto di monetizzazione delle ferie, e, poi, con l'art. 1, commi 54-56, della legge n. 228 del 2012, con cui è stata prevista una disciplina speciale per il settore scolastico. E' stata, poi, richiamata l'interpretazione espressa sul tema dalla Corte di giustizia UE nonché dalla Corte costituzionale, per rappresentare come, a seguito di alcune pronunce di questa Corte – essenzialmente riferibili al periodo compreso fra la fine delle lezioni ed il 30 giugno – sia insorto un vasto contenzioso per il riconoscimento dell'indennità sostitutiva delle ferie anche in relazione ai giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali (vacanze natalizie, vacanze pasquali, di Carnevale e ponti vari).

3.1. Rispetto a tale specifica questione la giurisprudenza di merito risulterebbe divisa fra chi ritiene estensibile anche a tale periodo il principio espresso da questa Corte, secondo una lettura delle locuzioni contenute nella dizione normativa ("fruisce", "è consentito") in termini di mera facoltà e non di obbligo di godimento delle ferie, con esclusione di una previsione di collocamento *ex lege* dei docenti in ferie nei giorni di sospensione delle lezioni (Tribunale di Torino nn. 401/25, 899/25, 1643/25, 1804/25, Tribunale di Genova nn. 435/25 e 727/25, Tribunale di Milano nn. 2808/25, 3347/25, Tribunale di Venezia n. 597/25, Tribunale di Firenze n. 696/25, Tribunale di Bologna n. 736/25, Corte d'Appello di Milano n. 814/25), e chi, invece, interpreta congiuntamente la disciplina di cui all'art. 1, commi 54 e 55, della legge n. 228 del 2012 nel senso dell'obbligatorietà della fruizione di ferie per tutti i docenti durante la sospensione delle lezioni (nell'arco temporale dal loro inizio e sino al loro termine), limitando l'applicazione dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità al periodo tra la fine

delle lezioni ed il 30 giugno, che si colloca al di fuori dei "giorni di sospensione delle lezioni", in aderenza alla *ratio* generale, individuata nell'esplicita e generalizzata previsione di fruizione obbligatoria delle ferie secondo le modalità previste nei vari ordinamenti e nel divieto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, e compatibilmente con il diritto eurounitario, ancorato ad una attività continua, non correlata alla peculiarità del sistema scolastico, il cui calendario regionale predeterminerebbe con precisione i periodi di fruibilità necessaria delle ferie, risultando, per tale ragione, superflua l'informativa sul godimento da parte del dirigente scolastico (Tribunale di Torino nn. 838/2025, 1287/25, 1791/25, 1837/25, 2031/25, Tribunale di Milano n. 2719/25, Tribunale di Napoli n. 4588/25, Tribunale di Ancona n. 509/25, Tribunale di Gorizia n. 150/25).

4. Con decreto depositato in data 16 marzo 2026 (e pubblicato anche ai sensi dell'art. 137-*ter* disp. att. c.p.c.), il Primo Presidente, previo vaglio di ammissibilità, ha disposto l'assegnazione della questione alla Sezione Lavoro per l'enunciazione del principio di diritto.

5. In prossimità della discussione in udienza pubblica il pubblico ministero ha depositato requisitoria scritta, concludendo in senso sostanzialmente conforme a quanto illustrato nel contraddittorio delle parti, secondo quanto sopra sintetizzato.

6. Con atto depositato in data 5 maggio 2026 la Federazione Lavoratori delle Conoscenze - CGIL ha inteso intervenire *ad adiuvandum* nel procedimento ex art. 363-*bis* c.p.c., ai sensi dell'art. 105, comma secondo, c.p.c., quale sindacato che associa, organizza e rappresenta i lavoratori della scuola, e, segnatamente, quelli con rapporto a tempo determinato per sostenere gli interessi eventualmente lesi da provvedimenti discriminatori e contrari ai principi eurounitari, svolgendo difese a sostegno della posizione vantata nella specie da .

7. Le parti costituite nel procedimento a *quo* hanno depositato memoria.

## RAGIONI DELLA DECISIONE

1. In via preliminare va dichiarata l'inammissibilità dell'intervento spiegato dalla Federazione Lavoratori delle Conoscenze – CGIL, avuto anche riguardo allo stato ed al grado del giudizio nel cui ambito è stato sollevato il rinvio pregiudiziale.

Infatti, questa Corte ha affermato che il rinvio pregiudiziale ex art. 363-*bis* c.p.c. è aperto al contraddittorio delle parti se (e come) già costituite nel giudizio di merito, senza che, a tal fine, possa considerarsi necessario il rilascio di procura speciale ex art. 365 c.p.c. (così, Cass. Sez. 3, 13/11/2024, n. 29253), cosicché, anche con specifico riferimento al procedimento in esame, è stata esclusa in sede di legittimità l'ammissibilità dell'intervento di soggetti che non abbiano partecipato alle pregresse fasi di merito, fatta eccezione per il successore a titolo particolare nel diritto controverso (Cass. Sez. 5, 02/08/2024, n. 21883).

1.1. Peraltro, in via assorbente si osserva che, nella specie, il rinvio pregiudiziale è stato disposto in appello, e la giurisprudenza di questa Corte è consolidata nell'escludere l'ammissibilità dell'intervento in tale grado di giudizio, a meno che non si intenda far valere una situazione soggettiva suscettibile di legittimare un'opposizione di terzo, ai sensi dell'art. 404 c.p.c. (Cass. Sez. 1, 08/11/2022, n. 32887; in senso conforme, Cass. Sez. 3, 14/06/2023, n. 17004, che richiama il chiaro disposto dell'art. 344 c.p.c. per ribadire che l'intervento in appello non è ammissibile quando lo stesso sia qualificabile come adesivo).

1.2. Né, infine, l'ammissibilità dell'intervento potrebbe essere predicata in base al modello prefigurato dall'art. 64, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, in tema di «*accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi*», trattandosi di disciplina non applicabile in via estensiva in ragione della peculiare natura e struttura di quel procedimento, finalizzato alla rimozione *erga omnes* della situazione di incertezza interpretativa dei contratti collettivi nazionali del settore pubblico

(Cost. cost. n. 199 del 2003) ed al conseguente ruolo ivi riconosciuto alle parti collettive in ordine alla possibilità di raggiungere un accordo sull'interpretazione autentica del contratto ovvero sulla modifica della clausola controversa. Solo in tale speciale procedura si giustifica, pertanto, la previsione, contenuta nel comma 5 dell'art. 64 cit., di un potere di intervento nel processo dell'ARAN e delle organizzazioni sindacali, alle quali è anche consentito, seppure non intervenute, di «*presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello di cassazione*», con la finalità di fornire, di propria iniziativa, le informazioni che nel giudizio ordinario possono essere date dalle stesse associazioni su sollecitazione della parte e del giudice ex art. 425 c.p.c. (in tal senso, Cass. Sez. L, 28/11/2019, n. 31149).

Ne discende che, anche sotto questo profilo, l'intervento in esame resta regolato dalle norme del codice di rito e, pertanto, trova applicazione il costante indirizzo di questa Corte secondo cui non è consentito nel giudizio di legittimità l'intervento volontario del terzo, mancando una espressa previsione normativa, indispensabile nella disciplina di una fase processuale autonoma, e riferendosi l'art. 105 c.p.c. esclusivamente al giudizio di cognizione di primo grado, senza che, peraltro, possa configurarsi una questione di legittimità costituzionale della norma disciplinante l'intervento volontario, come sopra interpretata, con riferimento all'art. 24 Cost., giacché la legittimità della norma limitativa di tale mezzo di tutela giurisdizionale discende dalla particolare natura strutturale e funzionale del giudizio dinanzi alla Corte di cassazione (così, ancora, Cass. Sez. L, n. 31149/2019, cit. e precedenti ivi richiamati).

2. Ancora in via preliminare, va delibata l'ammissibilità della questione interpretativa sottoposta dalla Corte d'appello di Torino ai sensi dell'art. 363-*bis* c.p.c., valutata solo *prima facie* nel decreto del Primo Presidente di assegnazione a questa Sezione (in tal senso, Cass. Sez. U, 13/12/2023, n. 34851; Cass. Sez. U, 07/05/2024, n. 12449; Cass. Sez. U, 29/05/2024, n. 15130).

Occorre soffermarsi, in particolare, sulla sussistenza del carattere di “novità” della questione, che la difesa della parte privata, anche durante la discussione, ha revocato in dubbio perché risulterebbe già decisa e risolta da questa Corte con le pronunce citate nella stessa ordinanza di rimessione attraverso l’affermazione del principio – che risulterebbe espresso in via generale e senza differenziare i periodi – per cui il docente a tempo determinato che non ha chiesto di fruire delle ferie 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.

2.1. Il Collegio condivide il vaglio di ammissibilità espresso sul punto nel decreto del Primo Presidente.

Infatti, sia pure nella sintesi propria della forma provvedimento stabilita per la fase preliminare dall’art. 363-*bis* c.p.c., è stato ivi evidenziato che l’affermazione di diritto sopra riportata e che si rinviene inizialmente in Cass. Sez. L, 05/05/2022, n. 14268 è stata resa in controversia ancora assoggettata al regime di cui al c.c.n.l. di comparto del 2007, disapplicato, come sarà chiarito meglio *infra* al § 3.4., solo a decorrere dal 1° settembre 2013. Il medesimo principio di diritto è stato ripreso puntualmente da Cass. Sez. L, 15/05/2024, n. 13440, e da Cass. Sez. L, 07/05/2025, n. 11968, pure chiamate a pronunciarsi in fattispecie ancora regolate dalla citata contrattazione collettiva.

Quanto, poi, agli ulteriori precedenti intervenuti sulla questione (Cass. Sez. L, 03/06/2024, n. 15415; Cass. Sez. L, 17/06/2024, n. 16715, e Cass. Sez. L, 06/11/2024, n. 28587), il principio ivi espresso («*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 e alla indennità sostitutiva, in quanto la normativa interna - e, in particolare, l’art.*

*5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012, come integrato dall'art. 1, comma 55, della legge 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 ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro») è stato dichiaratamente perimetrato al caso sottoposto all'attenzione della Corte, vale a dire al periodo fra il termine delle lezioni e il 30 giugno di ogni anno, come palesato dalla precisazione, significativamente apposta nella parte finale dell'enunciazione, secondo cui «In particolare, il detto docente non può essere considerato automaticamente in ferie nel periodo fra il termine delle lezioni e il 30 giugno di ogni anno» (così, espressamente, Cass. n. 15415 del 2024, cit., e Cass. n. 16715 del 2024, cit.). Il medesimo principio è stato richiamato in Cass. n. 28587 del 2024, cit., riportando testualmente il passaggio argomentativo riferito al periodo compreso tra le fine delle lezioni ed il 30 giugno di ogni anno («deve escludersi che i docenti non di ruolo possano 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) di cui al comma 54 dell'art. 1 della legge n. 228 del 2012», e ciò in quanto "ove non vi sia stata espressa istanza del docente non di ruolo di godere del congedo nei giorni compresi fra la fine delle lezioni ordinarie e il 30 giugno di ogni anno (data nella quale cessano le attività didattiche ex art. 74, comma 2, del d.lgs. n. 297 del 1994) e il dirigente scolastico non abbia né adottato provvedimenti al riguardo né invitato*

*l'insegnante a usufruire delle ferie entro un certo termine con espresso avviso che, in mancanza, avrebbe perso il diritto alla relativa indennità per mancato godimento delle stesse, deve ritenersi che sussista il diritto di tale insegnante alla monetizzazione del congedo non utilizzato alla fine del rapporto di lavoro»).*

2.2. Può, dunque, ravvisarsi, nella specie, il requisito della "novità" della questione, recepito nel comma primo dell'art. 363-*bis* c.p.c. in termini di questione "non risolta" dalla Corte di cassazione, formulazione significativamente differente dalla previsione della legge delega, che parlava di questione di diritto non "ancora affrontata" (in tal senso, Cass. Sez. U, 07/05/2024, n. 12449).

La mancata risoluzione emerge, in particolare, dalla formazione di un indirizzo di legittimità in fattispecie ancora regolate da una normativa differente da quella direttamente implicata nel quesito interpretativo ovvero dalla dichiarata perimetrazione del principio ad un periodo diverso da quello oggetto della specifica questione sottoposta.

Non senza aggiungere che, come acutamente sottolineato nell'ordinanza di rimessione, proprio in esito alle pronunce asseritamente risolutive della questione è insorto lo specifico contenzioso in oggetto, a riprova del fatto che le richiamate decisioni, lungi dall'aver dissolto le incertezze sottoposte con il rinvio pregiudiziale, le hanno, sotto certi profili, alimentate, suscitando il dubbio interpretativo corrispondente alla *ratio* deflattiva sottesa al nuovo istituto (arg., *a contrario*, in base al decreto della Prima Presidente n. 18939 del 10/07/2025, che ha escluso la sussistenza del requisito della novità della questione in un caso in cui, dopo una specifica decisione assunta dalla Corte a Sezioni Unite, non erano state indicate pronunce di merito espressive di un persistente dubbio interpretativo).

3. Per procedere all'esame del merito della questione pregiudiziale si rende necessaria la ricognizione del dato normativo rilevante, sia pure attraverso sintetici riferimenti.

3.1. Il punto di partenza è rappresentato dall'art. 74 del d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297 (*Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado*). Il comma 1 stabilisce che l'anno scolastico ha inizio il 1 settembre e termina il 31 agosto, mentre le attività didattiche, comprensive anche degli scrutini e degli esami, e quelle di aggiornamento, si svolgono nel periodo compreso tra il 1 settembre ed il 30 giugno, con eventuale conclusione nel mese di luglio degli esami di maturità (comma 2), precisandosi che allo svolgimento delle lezioni sono assegnati almeno 200 giorni (comma 3). E' inoltre previsto che il Ministro della pubblica istruzione, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, determini, con propria ordinanza, il termine delle attività didattiche e delle lezioni, le scadenze per le valutazioni periodiche ed il calendario delle festività e degli esami (comma 5), mentre a livello regionale, il sovrintendente scolastico regionale, sentiti la regione ed i consigli scolastici provinciali, determina la data di inizio delle lezioni ed il calendario relativo al loro svolgimento, nel rispetto del disposto dei precedenti commi (comma 7).

3.2. In base all'inquadramento generale, può procedersi alla disamina delle rilevanti disposizioni del c.c.n.l. del comparto scuola 2006/2009, sottoscritto il 29 novembre 2007.

Il comma 4 dell'art. 28 chiarisce che gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento e, a tal fine, prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze.

Il comma 5 del medesimo articolo stabilisce, nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, la quota oraria settimanale destinata all'attività di insegnamento per la scuola dell'infanzia (25 ore), per la scuola elementare (22 ore) e per le scuole e istituti d'istruzione secondaria e artistica (18 ore), distribuita in non meno di cinque giornate settimanali.

L'art. 29 disciplina, invece, l'attività funzionale all'insegnamento, costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici, comprendente tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi. In particolare, il comma 2 declina gli adempimenti individuali, quali la preparazione delle lezioni e delle esercitazioni, la correzione degli elaborati, i rapporti individuali con le famiglie, mentre il successivo comma 3 individua le attività di carattere collegiale, rappresentate dalla partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative (fino a 40 ore annue), la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione, in base alla programmazione secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti (con la previsione di un impegno fino a 40 ore annue), oltre allo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

Quanto alla specifica disciplina delle ferie, l'art. 13 sancisce al comma 8, in via generale, che *«Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse devono essere richieste dal personale docente e ATA al dirigente scolastico.»*, in virtù del

quale, *«All’atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato»*. Ancora in via generale, il comma 12 stabilisce che *«Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto»*.

Per il personale docente rilevano, in particolare, i commi 9 e 10 dell’art. 13, secondo quanto già chiarito da Cass. n. 14268 del 2022, cit. A tenore del comma 9, le ferie devono essere fruito dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell’anno può essere fruito dal personale docente un periodo di ferie non superiore a sei giornate lavorative, subordinatamente alla possibilità di sostituzione del docente con altro personale in servizio nella stessa sede, senza oneri aggiuntivi. Il comma 10 stabilisce, per i soli docenti a tempo indeterminato, che le ferie che non possono essere fruito nell’anno scolastico di riferimento, in tutto o in parte, per particolari esigenze di servizio— ovvero per motivate esigenze di carattere personale e di malattia— sono godute entro l’anno scolastico successivo, sempre nei periodi di sospensione dell’attività didattica.

Il successivo art. 19 — relativo al regime di ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato— dopo un generale rinvio alle previsioni relative al personale a tempo indeterminato, pone alcune precisazioni. In particolare, ai sensi del comma 2, chiarito che le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato, si prevede che, qualora la durata del rapporto sia tale da non consentire la fruizione delle ferie, le stesse sono liquidate al termine dell’anno scolastico (e comunque dell’ultimo contratto stipulato nel corso dell’anno scolastico). La previsione

collettiva stabilisce, inoltre, che *«La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto»*.

L'art. 14, in tema di festività, ribadisce al comma 1 che *«A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937»*, con la precisazione che è considerato giorno festivo anche la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Il comma 2 detta la specifica disciplina per il godimento di tali festività, prevedendo che esse *«sono fruite nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.»*.

3.3. Rispetto alle previsioni relative alle ferie è intervenuto il legislatore nell'anno 2012.

Con il d.l. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è stato introdotto in via generale il cd. divieto di monetizzazione delle ferie, secondo la regola stabilita al comma 8 dell'art. 5, che, nella versione originaria, recita: *«Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al 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 le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo*

*quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. 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».*

3.4. Poco dopo, il legislatore è nuovamente intervenuto per dettare una specifica disciplina per il settore scolastico, attraverso l'art. 1, commi 54-56, della legge 24 dicembre 2012, n. 228.

*Secondo il comma 54, «Il personale docente di tutti i gradi di istruzione 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. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica».*

Il comma 55 ha, poi, aggiunto alla fine del comma 8 dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, cit., la disposizione per cui il medesimo 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».*

Infine, il comma 56 ha precisato che le previsioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e che le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013.

Secondo l'interpretazione già resa da Cass. n. 14268 del 2022, cit., cui va data continuità, il suddetto comma 56 ha attribuito perdurante efficacia fino al 31 agosto 2013 alle preesistenti clausole contrattuali in contrasto con esso; la disciplina delle ferie dei docenti a termine, per effetto di tale previsione, continuava, dunque, ad essere regolata fino al 31 agosto 2013 dall'art. 19 c.c.n.l. 2006/2009, a tenore del quale *«il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto»*.

3.5. Il quadro normativo è completato dal richiamo alle rilevanti disposizioni del c.c.n.l. 2019-2021 del personale del comparto istruzione e ricerca, stipulato il 18 gennaio 2024.

Il comma 4 dell'art. 43 disciplina in maniera pressoché sovrapponibile a quanto già stabilito dal comma 4 dell'art. 28 del c.c.n.l. del 2007 gli obblighi di lavoro del personale docente, articolati in attività di insegnamento ed in attività ad essa funzionali, con la predisposizione, da parte del dirigente scolastico del piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa; il comma 4 del medesimo articolo stabilisce altresì l'orario settimanale dell'attività di insegnamento, nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, in maniera pressoché identica a quanto già previsto dal corrispondente comma dell'art. 28 del c.c.n.l. del 2007, articolo di cui viene disposta espressamente l'abrogazione (art. 43, comma 14).

Analogamente, le attività funzionali all'insegnamento sono previste dall'art. 44 in termini non dissimili da quanto già stabilito dal corrispondente art. 29 del c.c.n.l. del 2007, di cui viene espressamente disposta l'abrogazione (art. 44, comma 8).

Con specifico riferimento alle ferie, l'art. 38 sostituisce il comma 15 dell'art. 13 del c.c.n.l. del 2007 come segue: *«Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.»*. Di conseguenza, rimane ferma nel resto la previsione del predetto art. 13, giustificandosi la modifica intervenuta in ordine al comma 15 (peraltro già disposta con l'art. 41 del c.c.n.l. del 19 aprile 2018, abrogato con il contratto sottoscritto nel 2024) in coerenza con l'introduzione del divieto di monetizzazione e della speciale previsione di cui ai commi 54, 55 e 56 della legge n. 228 del 2012, del resto espressamente fatta salva, oltre che con il richiamo alle "vigenti norme di legge", anche con apposita dichiarazione congiunta, nella quale *«le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità»*.

Quanto, invece, alle ferie del personale assunto a tempo determinato, viene ribadita la generale applicabilità – nei limiti della durata del rapporto di lavoro – delle disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite per il personale assunto a tempo indeterminato (art. 35, comma 1), con le seguenti precisazioni, per quanto qui rileva: le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato e 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 (art. 35, comma 2). L'art. 35 dispone espressamente l'abrogazione dell'art. 19 del c.c.n.l. del 2007, di cui, tuttavia, per quanto già sopra osservato (§ 3.4.), era già stata disposta la disapplicazione a decorrere dal 1° settembre 2013 per la parte contrastante con la disciplina dettata dai commi 54 e 55 dell'art. 1 della legge n. 228 del 2012, in base all'espressa previsione contenuta nel comma 56 del medesimo articolo.

4. In esito alla ricostruzione normativa, non può omettersi il riferimento alle decisioni della Corte costituzionale e della Corte di giustizia U.E. che rappresentano le coordinate entro le quali occorre condurre l'esegesi delle norme richiamate.

4.1. In primo luogo, occorre considerare la sentenza interpretativa n. 95 del 2016 con cui la Corte costituzionale ha disatteso la questione sollevata in ordine alla disciplina dettata al comma 8 dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, cit., sull'assunto che la norma vada letta nel senso che essa non preclude il riconoscimento economico sostitutivo delle ferie non godute quando il lavoratore non abbia potuto fruirne per malattia o per altra causa a lui non imputabile.

La conclusione viene avvalorata con il richiamo al tenore letterale della disposizione, che correla il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi a fattispecie in cui *«la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età), che comunque consentano di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie»*. Il dato testuale viene quindi correlato, in chiave di coerenza, con le finalità della disciplina restrittiva, che *«si prefigge di reprimere il ricorso incontrollato alla "monetizzazione" delle ferie non*

*godute» mirando «a riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro». Il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi è, dunque, «volto a contrastare gli abusi, senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole».*

Secondo questa interpretazione – prosegue il Giudice delle leggi – *«la disciplina impugnata non pregiudica il diritto alle ferie, come garantito dalla Carta fondamentale (art. 36, comma terzo), dalle fonti internazionali (Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 132 del 1970, concernente i congedi annuali pagati, ratificata e resa esecutiva con legge 10 aprile 1981, n. 157) e da quelle europee (art. 31, comma 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007; direttiva 23 novembre 1993, n. 93/104/CE del Consiglio, concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro, poi confluita nella direttiva n. 2003/88/CE, che interviene a codificare la materia).».* In particolare, si sottolinea come la *«garanzia di un effettivo godimento delle ferie traspare, secondo prospettive convergenti, dalla giurisprudenza costituzionale (sentenze n. 297 del 1990 e n. 616 del 1987) e da quella europea (ex plurimis, Corte di giustizia, Grande Sezione, sentenza 20 gennaio 2009, in cause riunite C-350/106 e C-520/06, Schultz-Hoff e Stringer ed altri)».*

4.2. E’ noto che, successivamente alla decisione della Corte costituzionale, la Corte di giustizia UE sia nuovamente intervenuta in materia con pronunce ancor più stringenti nel sancire l’inderogabilità del diritto alle ferie.

In effetti, secondo l’interpretazione resa dalla Corte di giustizia UE, l’art. 7 della direttiva 2003/88/CE sull’orario di lavoro non preclude la perdita del diritto alle ferie annuali retribuite, qualora il datore di lavoro sia in grado di assolvere l’onere probatorio e risulti quindi che il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne

sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle medesime (sentenza del 6 novembre 2018 nella causa C-619/16, *Kreuziger*, punto 54; sentenza del 6 novembre 2018 nella causa C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punti 47 e 56). La perdita del diritto alle ferie è quindi limitata ai casi in cui il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il relativo diritto (sentenza nella causa C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, cit., punto 35). Anche ove non abbia chiesto di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore non può perdere il diritto all'indennità sostitutiva automaticamente e senza previa verifica del fatto che il datore di lavoro l'abbia effettivamente posto, segnatamente con un'informazione adeguata, in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione (sentenza nella causa C-619/16, *Kreuziger*, cit., punto 56; sentenza nella causa C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, cit., punto 61). L'onere della prova incombe al datore di lavoro (sentenza nella causa C-619/16, *Kreuziger*, cit., punto 53; sentenza nella causa C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, cit., punto 46).

4.2.1. I medesimi principi sono stati ribaditi anche più di recente e con espresso riferimento alla normativa italiana (sentenza del 18 gennaio 2024 nella causa C-218/22, *BU v Comune di Copertino*), affermandosi nuovamente che «l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale recante modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite espressamente accordato da tale direttiva, che comprenda finanche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché, tuttavia, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale

*direttiva gli conferisce» (sentenza nella causa C-218/22, BU v Comune di Copertino, cit., punto 35), sul rilievo che l'obiettivo perseguito dal predetto art. 7 della direttiva «mira in particolare a garantire che il lavoratore possa beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute» (sentenza nella causa C-218/22, BU v Comune di Copertino, cit., punto 38).*

Nell'analisi della specifica normativa italiana, si chiarisce altresì che l'obiettivo connesso alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, per promuovere la razionale programmazione del periodo di ferie ed incentivare l'adozione di comportamenti virtuosi delle parti del rapporto di lavoro – come desunto anche dall'interpretazione resa dalla Corte costituzionale in ordine all'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012 – può essere inteso come finalizzato a incentivare i lavoratori a fruire delle loro ferie e come rispondente alla finalità della direttiva 2003/88 (sentenza nella causa C-218/22, BU v Comune di Copertino, cit., punto 46).

In questa chiave, si ribadisce che se *«il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto alle stesse, l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta non osta alla perdita di tale diritto né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute, senza che il datore di lavoro sia tenuto a imporre a detto lavoratore di esercitare effettivamente il suddetto diritto» (sentenza nella causa C-218/22, BU v Comune di Copertino, cit., punto 48); in tale ottica, si reitera pure l'affermazione per cui «il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se*

*necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria» (sentenza nella causa C-218/22, BU v Comune di Copertino, cit., punto 49).*

5. In base al complessivo contesto come sopra ricostruito in cui occorre collocare il quesito interpretativo formulato nell'ordinanza di rinvio, questa Sezione Lavoro ritiene che la questione pregiudiziale sottoposta dalla Corte d'appello di Torino debba essere risolta enunciando i seguenti principi di diritto:

*«Il comma 55 dell'art. 1 della legge n. 228 si interpreta nel senso che al personale docente supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche spetta il trattamento economico sostitutivo per i giorni di ferie non goduti entro il termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico nei limiti della differenza fra i giorni spettanti e quelli di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali che ricadono nel periodo tra l'inizio e la fine delle stesse, in cui è consentito ex lege di fruirne, senza necessità di apposito avviso del dirigente scolastico, necessario, invece, per il periodo ricompreso fra il termine delle lezioni ed il 30 giugno in quanto normalmente destinato a scrutini, esami ed attività valutative »;*

*«analoga disciplina si applica alle giornate di riposo, di cui alla legge n. 937 del 1977, che il personale docente supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche deve comunque godere entro il termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico».*

Di seguito il fondamento della adottata interpretazione.

5.1. Il dato di partenza è costituito dalla attenta considerazione della finalità sottesa alla disciplina, anche sovranazionale, in materia. Infatti, l'art. 7 della direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro, nella rigorosa interpretazione che ne ha reso la Corte di giustizia UE, non mira tanto a preconstituire il diritto al trattamento sostitutivo delle ferie non godute quanto, piuttosto, ad assicurare la fruizione del riposo, in chiave di recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore, prevedendo, solo come estrema *ratio* e per il caso che il lavoratore non abbia potuto goderne, la monetizzazione. Ciò che induce a soffermare l'attenzione, in prima battuta, sulla necessità che la normativa e la dimensione organizzativa del datore garantiscano al lavoratore la concreta possibilità di godere delle ferie; in tale prospettiva occorre leggere anche l'onere datoriale di assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite e di renderlo avvertito - se necessario formalmente (Corte di giustizia UE, *Max-Planck*, cit., punto 45, e *BU v Comune di Copertino*, cit., punto 49) - che, ove non ne abbia comunque usufruito, le perde senza neppure avere diritto all'indennità sostitutiva.

Dunque, il tratto fondante della disciplina si rinviene proprio nella garanzia per il lavoratore di poter godere del periodo di riposo nell'arco temporale di riferimento o, comunque, entro la cessazione del rapporto di lavoro, mentre la previsione della monetizzazione si pone piuttosto come meccanismo compensativo e, sotto certi profili, latamente sanzionatorio per il datore che non ha organizzato l'attività lavorativa in modo da assicurare la fruizione del riposo, anche attraverso il formale avvertimento al proprio dipendente. Si comprende, così, anche la portata complessiva dell'opzione ermeneutica più volte ribadita dalla Corte europea: la direttiva non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale che preveda finanche la perdita del diritto alle ferie allo scadere del periodo di riferimento (o di un periodo di riporto), purché il lavoratore abbia effettivamente avuto la

possibilità di esercitare questo diritto e, consapevole delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si sia astenuto dal fruire delle ferie.

5.2. Tale finalità si coglie chiaramente anche nel processo interpretativo seguito dalla Corte costituzionale per rigettare la questione di costituzionalità dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, cit.: non si revoca in dubbio la legittimità della perdita del diritto al trattamento economico sostitutivo delle ferie, ma solo ove il loro mancato godimento non sia imputabile al lavoratore, cosicché, nelle ipotesi in cui lo stesso non abbia avuto la concreta possibilità di fruirne, non può essere posto in discussione il diritto ad ottenere l'indennità che tale perdita compensa. La finalità della legge in contestazione viene, quindi, espressamente rapportata alla finalità antielusiva, per prevenire il rischio di abusivo ricorso alla monetizzazione delle ferie, frustrando lo scopo fondamentale di assicurare l'effettivo godimento del riposo.

5.3. La disciplina speciale prevista dal legislatore ai commi 54 e 55 della legge n. 228 del 2012 raccoglie la finalità essenziale di assicurare il godimento delle ferie dei docenti rapportandola alle peculiari esigenze del settore scolastico, bilanciando, in base alla specifica organizzazione del lavoro, l'interesse pubblico a garantire la continuità dell'attività didattica con la necessità di garantire ai dipendenti la fruizione dei giorni di riposo maturati, prefigurando, in particolare per il personale non di ruolo, le condizioni per il riconoscimento dell'indennità sostitutiva.

5.4. Il comma 54, infatti, si iscrive nella previsione generale contenuta nel primo periodo del comma 8 dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, secondo cui le ferie e i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, stabilendo che il personale docente di tutti i gradi di istruzione – senza distinzione fra personale di ruolo e non – 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»*, mentre, durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione è consentita solo nei limiti di un periodo non superiore a sei giornate lavorative e subordinatamente al reperimento di una sostituzione senza oneri.

La seconda parte della disposizione provvede a delimitare il diritto alla fruizione delle ferie nei periodi di svolgimento delle lezioni proprio per assicurare la continuità dell'attività di insegnamento, che verrebbe, invece, ad essere potenzialmente compromessa ove i docenti fossero liberi di avanzare le proprie richieste di ferie senza alcun condizionamento.

5.4.1. Il primo periodo del medesimo comma, da leggere in chiave sistematica e teleologica con la seconda parte, individua invece il periodo in cui è consentita la fruizione delle ferie da parte del personale docente, di ruolo e non, prevedendo che lo stesso "fruisce" delle ferie *«nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali»*, vale a dire nei giorni in cui i docenti non sono chiamati a svolgere attività di insegnamento in base al piano definito a livello regionale, di cui al comma 7 dell'art. 74 del d.lgs. n. 297 del 1994, secondo cui il sovrintendente scolastico regionale, sentiti la regione ed i consigli scolastici provinciali, determina la data di inizio delle lezioni ed il calendario relativo al loro svolgimento, nel rispetto di quanto disposto dai precedenti commi e segnatamente: l'anno scolastico ha inizio il 1 settembre e termina il 31 agosto (comma 1); le attività didattiche, comprensive anche degli scrutini e degli esami, e quelle di aggiornamento, si svolgono nel periodo compreso tra il 1° settembre ed il 30 giugno con eventuale conclusione nel mese di luglio degli esami di maturità (comma 2); allo svolgimento delle lezioni sono assegnati almeno 200 giorni (comma 3); è il Ministro della pubblica istruzione, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, a determinare, con propria ordinanza, il termine delle attività didattiche e delle lezioni, le scadenze per le valutazioni periodiche ed il calendario delle festività e degli esami (comma 5). Quindi, il piano regionale determina

l'inizio delle lezioni e il calendario del loro svolgimento, con l'individuazione dei giorni di sospensione in base alle festività siccome definite a livello nazionale.

Pertanto, proprio perché nel periodo di sospensione delle lezioni – che si colloca nell'arco temporale tra l'inizio ed il termine delle stesse – gli insegnanti non sono chiamati a svolgere attività di insegnamento e, di regola, neppure attività collegiali ad esse funzionali, la disciplina speciale del settore scolastico prevede che i docenti, sia di ruolo che non, possano usufruire dei giorni di ferie senza i condizionamenti previsti per la rimanente parte dell'anno.

Tale regola, dunque, vale a disciplinare le modalità di fruizione delle ferie da parte dei docenti nel rispetto dell'organizzazione lavorativa peculiare del settore scolastico e della salvaguardia dell'interesse pubblico a garantire la continuità dell'insegnamento nei periodi in cui si svolgono le lezioni.

5.4.2. La regola è espressamente delimitata dalla locuzione che si rinviene nel prosieguo della disposizione, che esclude dal regime di libera fruibilità delle ferie i giorni di sospensione delle lezioni «*destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative.*».

L'inciso, sebbene rapportato alla prima parte del comma, relativa ai giorni di "sospensione" delle lezioni, intende chiaramente riferirsi al periodo intercorrente tra il termine delle lezioni ed il 30 giugno, data in cui terminano le attività didattiche, comprensive degli scrutini e degli esami (salva l'eventuale conclusione nel mese di luglio degli esami di maturità), secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 74 del d.lgs. n. 297 del 1994. La precisazione vale, per l'appunto, a chiarire che il regime di libera fruibilità delle ferie stabilito nella prima parte della disposizione non si applica al periodo dal termine delle lezioni al 30 giugno, in cui si collocano di regola gli scrutini e gli esami, dovendosi necessariamente assicurare la compatibilità del godimento delle stesse con l'assolvimento degli obblighi

funzionali all'insegnamento, con particolare riferimento alle attività collegiali oggetto di programmazione del dirigente scolastico, in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva (artt. 28-29 c.c.n.l. del 2007; artt. 43-44 del c.c.n.l. del 2024), per assicurare il tempestivo completamento delle prescritte attività valutative.

5.5. L'esegesi del comma 54 conduce alla conseguente lettura del successivo comma 55, che, assai significativamente, ha modificato il comma 8 dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, cit., con la previsione di una disciplina speciale per il riconoscimento del trattamento sostitutivo delle ferie al personale a tempo determinato della scuola.

Infatti, la disposizione vale ad escludere l'applicabilità al settore scolastico del divieto generale di monetizzazione delle ferie, in ragione della peculiare organizzazione dell'attività lavorativa e dei ritmi scanditi anche dai calendari regionali, in chiave funzionale al preminente interesse pubblico di assicurare non solo la continuità dell'insegnamento ma anche il tempestivo completamento delle attività valutative dei discenti.

Ne consegue il riconoscimento dell'indennità sostitutiva limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui «è *consentito al personale in questione di fruire delle ferie*», vale a dire, essenzialmente, nei giorni di sospensione delle lezioni stabiliti dai calendari regionali nell'arco temporale dall'inizio al termine delle stesse, con esclusione del periodo dal termine delle lezioni al 30 giugno di ogni anno.

Infatti, come osservato al punto precedente, è questo il periodo in cui i docenti non sono tenuti a svolgere attività di insegnamento né, di regola, attività collegiali ad essere funzionali, cosicché, in base all'ordinamento di settore, agli stessi è "consentito" fruire delle ferie; viceversa, come pure già sopra sottolineato, nel periodo dal termine delle lezioni al 30 giugno di ogni anno, i docenti sono chiamati a tenersi a disposizione del dirigente scolastico nella pianificazione delle attività funzionali all'insegnamento, con particolare riferimento a quelle collegiali, quali scrutini ed esami, necessarie

per completare il percorso scolastico annuale, anche in punto di corrispondente valutazione, dei discenti.

5.6. La disposizione, pertanto, non contempla un'ipotesi di automatica imputazione del predetto periodo a titolo di ferie né prescinde dalla richiesta dell'interessato, necessaria e prevista dalla contrattazione collettiva (art. 13, comma 8, c.c.n.l. del 2007), ma provvede a regolare il diritto all'indennità sostitutiva prevedendo unicamente la monetizzazione dei giorni di ferie che il docente non abbia potuto godere per causa a sé non imputabile. E' evidente, infatti, che il docente cui sia conferita una supplenza breve o saltuaria potrebbe non aver avuto la concreta possibilità di usufruire dei (pur pochi) giorni di ferie maturati ove nel proprio periodo lavorativo non vi siano stati giorni di sospensione delle lezioni; viceversa, il docente cui sia stata conferita la supplenza sin dall'inizio delle lezioni e sino al termine delle attività didattiche, potrà effettivamente avvalersi dei giorni di sospensione delle lezioni, resi tempestivamente noti con la predisposizione del calendario regionale, per usufruire dei giorni di ferie progressivamente e proporzionalmente maturati.

6. La corretta esegesi delle norme investite dalla questione pregiudiziale risulta anche pienamente conforme al diritto eurounitario, nella pur rigorosa interpretazione fornita dalla Corte europea.

Infatti, la disciplina mira ad assicurare, in primo luogo, l'effettiva possibilità per il docente – di ruolo o a termine – di godere delle ferie in conformità alle esigenze ed alle caratteristiche proprie del settore scolastico, vale a dire, da un lato, assecondando i ritmi e l'organizzazione lavorativa, tenendo anche conto delle specifiche situazioni locali considerate dal calendario regionale previamente noto, dall'altro assicurando la continuità didattica.

La normativa, dunque, prefigura i periodi in cui ai docenti è consentita la libera fruibilità delle ferie durante l'anno scolastico e, in relazione alla particolare posizione dei docenti a termine, per i quali si pone l'esigenza

della fruizione delle ferie entro il termine della supplenza ovvero il riconoscimento della relativa indennità, provvede a regolare la liquidazione del trattamento sostitutivo limitandolo alla differenza fra i giorni spettanti e quelli in cui avrebbero potuto fruire delle ferie.

Tale interpretazione, come illustrato *supra*, non si pone in contrasto con la direttiva, perché pone il docente nella concreta possibilità di usufruire delle ferie, come risulta dal chiaro disposto normativo, secondo cui il personale docente "fruisce" delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, resi tempestivamente noti (comma 54, prima parte, art. 1, legge n. 228 del 2012), ed avverte il personale a tempo determinato, con specifica previsione inserita nel contesto della normativa sul divieto di monetizzazione delle ferie, che, se sceglie di non usufruirne per non averne fatto richiesta, perderà limitatamente a detto periodo il relativo trattamento sostitutivo, che potrà essere riconoscimento solo a titolo di differenza fra i giorni spettanti e quelli in cui – pur potendo – non ha goduto delle ferie.

La disciplina legale vale anche a rendere sostanzialmente superflua, per detto periodo, la previa comunicazione del dirigente scolastico, tanto che la stessa giurisprudenza della Corte europea ha ipotizzato l'onere datoriale di avvertimento solo "se necessario", in relazione alla specifica attività lavorativa in questione. E' evidente che l'onere è funzionale ad un'attività lavorativa continua, che impone al datore di assicurare la concreta possibilità per il lavoratore di usufruire delle ferie, con il relativo avviso, mentre analoga necessità non è ravvisabile nel caso di specie, in cui è la disciplina di settore, per le peculiari caratteristiche dei ritmi scolastici e dei sottesi interessi pubblici, ad indicare direttamente i periodi e le modalità in cui possono essere accordate le ferie, preavvertendo il lavoratore dei criteri di liquidazione del trattamento sostitutivo. In questo specifico contesto, l'eventuale avviso del dirigente scolastico non può che limitarsi a ribadire

quanto già previsto dalla normativa primaria e definito dal calendario regionale.

Viceversa, nel periodo dal termine delle lezioni al 30 giugno di ogni anno, i docenti, di ruolo e non, sono di regola coinvolti nell'adempimento degli obblighi funzionali all'insegnamento di tipo collettivo ed inseriti nella apposita programmazione delle relative attività da parte del dirigente scolastico, cosicché sono, in linea di principio, chiamati a tenersi a disposizione per le esigenze di ufficio. Ne consegue che, per detto periodo, il docente non può fruire liberamente delle ferie ed il relativo regime, espressamente differenziato dal medesimo comma 54 dell'art. 1 della legge n. 228 del 2012, non può rientrare in quello meramente "consentito", di cui al successivo comma 55, sul riconoscimento del trattamento sostitutivo. Pertanto, per tale periodo si rende necessaria l'espressa comunicazione del dirigente scolastico circa la possibilità o meno di godere delle ferie, con il correlato avvertimento, secondo l'indirizzo di questa Corte già maturato in relazione a tale periodo, come sopra chiarito al § 2.1.

6.1. La corretta interpretazione della norma esclude anche la fondatezza delle paventate discriminazioni in danno dei docenti a termine rispetto a quelli di ruolo.

E' evidente, infatti, che il comma 54 mira piuttosto ad assicurare a tutti i docenti il medesimo regime di fruizione delle ferie, quanto alla concreta possibilità di goderne nel periodo di sospensione delle lezioni ed alla limitazione posta per il restante periodo.

La specifica previsione di cui al comma 55 per il personale precario, pertanto, non determina alcuna disparità di trattamento, ma, al contrario, garantisce a detto personale una specifica tutela per il riconoscimento del trattamento sostitutivo delle ferie per effetto della cessazione del rapporto. Il differente regime, pertanto, è direttamente implicato dalla prosecuzione del rapporto per i soli docenti di ruolo, che, a determinate condizioni, possono usufruire del periodo di ferie non goduto in tutto o in parte

nell'anno scolastico di riferimento nel cd. termine di riporto (art. 13, comma 10, c.c.n.l. del 2007: «*In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruite dal personale docente, a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.*»).

Non senza considerare che sulla differenza tra la posizione dei docenti di ruolo e quelli a termine incide pure il tipo di supplenza conferito, atteso che anche i supplenti nominati per l'intero anno scolastico possono usufruire delle ferie secondo quanto previsto dal comma 9 dell'art. 13 del c.c.n.l. del 2007, vale a dire nel periodo di sospensione delle attività didattiche, che si colloca dal 1° luglio al 31 agosto, come emerge dal combinato disposto dei commi 1 e 2 dell'art. 74 del d.lgs. n. 297 del 1994.

6.2. La norma, come sopra interpretata, consente di superare agevolmente anche l'apparente aporia, pure sollevata, in ordine all'eccessivo numero di ferie di cui i docenti potrebbero disporre, addirittura senza averle effettivamente maturate (come per i supplenti nominati nel corso dell'anno scolastico).

Infatti, le disposizioni in esame stabiliscono il regime di godimento delle ferie secondo le esigenze e le caratteristiche specifiche del settore scolastico, ma, come già chiarito, non prevedono che i docenti siano collocati in ferie di ufficio ovvero che i periodi di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali siano imputati a titolo di ferie, continuando ad essere necessaria la richiesta dell'interessato.

Viene, dunque, mantenuta ferma la distinzione fra il docente che usufruisce delle ferie e quello che, pur non essendo chiamato a svolgere l'attività di insegnamento, è comunque tenuto a tenersi a disposizione dell'Ufficio scolastico per lo svolgimento delle diverse attività ad esso

funzionali, individuali e collegiali, come declinate dalla contrattazione collettiva e pianificate dal dirigente scolastico.

Di tale tratto distintivo – in conformità alla direttiva in materia, che considera orario di lavoro quello in cui il dipendente è tenuto ad essere a disposizione per fornire immediatamente le opportune prestazioni in caso di bisogno e non è libero di gestire liberamente il tempo e di dedicarsi ai propri interessi (in tal senso, fra molte, sentenza della Corte di giustizia UE nella causa C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punti 30, 35 e 43) – si rinviene un chiaro riferimento nel comma 12 dell'art. 13 del c.c.n.l. del 2007, in virtù del quale *«Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto»*. Di qui la netta differenza di regime fra il docente in ferie e, quello, invece, che è tenuto a mantenersi a disposizione per le esigenze di servizio che dovessero emergere nel periodo di sospensione delle lezioni.

7. La norma, come sopra interpretata, è pienamente rispondente anche alla necessità di salvaguardare i diritti del lavoratore che, per causa a lui non imputabile, non abbia potuto usufruire delle ferie prima della cessazione del rapporto, secondo quanto indicato dalla Corte costituzionale.

Infatti, la disposizione di cui al comma 55 fa espressamente salvo il diritto al trattamento sostitutivo in termini di differenza fra i giorni spettanti e quelli in cui il lavoratore avrebbe potuto godere delle ferie, in tal modo palesando la concreta possibilità di usufruire del riposo, corrispondendo, da un lato, alla finalità di assicurare il godimento delle ferie, e, dall'altro, alla *ratio* antielusiva del divieto di monetizzazione posto in evidenza proprio dal Giudice delle leggi.

In effetti, va qui ribadito che il lavoratore è reso pienamente avvertito dai calendari regionali dei giorni di sospensione delle lezioni disposti nell'arco temporale che si svolge dall'inizio al termine delle stesse, così da poter organizzare tempestivamente il godimento delle ferie in detti periodi in relazione ai giorni proporzionalmente maturati in ragione della durata della supplenza, in consonanza con l'obiettivo di incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro, nell'approccio espresso dalla Corte costituzionale e sostanzialmente condiviso dalla Corte di giustizia europea.

8. Rimane, in conclusione, da esaminare il quesito posto in riferimento ai riposi ed alle festività *ex lege* n. 937 del 1997.

A tale proposito, giova precisare che ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. a), due giornate sono considerate in aggiunta al congedo ordinario, tanto che l'art. 13 del c.c.n.l. del 2007 prevede che per i dipendenti dopo tre anni di servizio (comma 4) la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge n. 937 del 1997 (comma 2), mentre i dipendenti neo-assunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2 (comma 3).

Pertanto, per tali due giornate non si pone neppure la questione in ordine al godimento distinto dalle ferie.

8.1. Quanto alle quattro giornate di riposo, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b) della citata legge, l'art. 14 del c.c.n.l. del 2007, sopra riportato, ne prevede la fruizione nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, dal personale docente esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

Tale disposizione, che implica una parziale diversità di regime rispetto alla fruizione delle ferie per il personale docente di ruolo, non comporta, invece, una sostanziale distinzione per i docenti a termine, attesa la

necessità che gli stessi fruiscano comunque delle ferie e dei riposi entro il termine della supplenza, che si colloca, al più, entro il termine dell'anno scolastico cui si riferiscono. Non emerge, dunque, la necessità di differenziare per detto personale il regime di fruizione delle quattro giornate di riposo, posto che, in disparte il riferimento al periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo (applicabile solo ai supplenti nominati per tutto l'anno scolastico), la disposizione ne consente il godimento esclusivamente durante i periodi di sospensione delle lezioni, regola sostanzialmente analoga a quella stabilita dal comma 54 dell'art. 1 della legge n. 228 del 2012 per la fruizione delle ferie.

9. La questione sollevata dall'ordinanza di rimessione va, dunque, risolta nei termini di cui ai principi di diritto enunciati al precedente § 5 e che vengono ribaditi nel dispositivo.

10. La natura ufficiosa del rinvio pregiudiziale esclude la necessità di provvedere al regolamento delle spese processuali.

#### **P.Q.M.**

La Corte, previa declaratoria di inammissibilità dell'intervento spiegato dalla Federazione Lavoratori delle Conoscenze-CGIL, enuncia i seguenti principi di diritto:

*«Il comma 55 dell'art. 1 della legge n. 228 si interpreta nel senso che al personale docente supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche spetta il trattamento economico sostitutivo per i giorni di ferie non goduti entro il termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico nei limiti della differenza fra i giorni spettanti e quelli di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali che ricadono nel periodo tra l'inizio e la fine delle stesse, in cui è consentito ex lege di fruirne, senza necessità di apposito avviso del dirigente scolastico, necessario, invece, per il periodo ricompreso fra il termine delle lezioni ed*

*il 30 giugno in quanto normalmente destinato a scrutini, esami ed attività valutative»;*

*«analogia disciplina si applica alle giornate di riposo, di cui alla legge n. 937 del 1977, che il personale docente supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche deve comunque godere entro il termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico».*

Dispone la restituzione degli atti alla Corte d'appello di Torino.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 20/05/2026.

La Consigliera est.

La Presidente