



Ai Dirigenti delle istituzioni scolastiche  
Ambito territoriale di Bari

Al Dirigente Ufficio Scolastico Regionale  
per la Puglia - Ufficio III  
Ambito territoriale di Bari

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

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 compresa 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 2022, 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.

[Richiesta ferie nei periodi di sospensione delle attività didattiche delle lezioni per i docenti](#)

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 CCNL scuola del 26 novembre 2007, recependo quanto disposto dalla Costituzione, all'art. 13 dice 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 particolare, "le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche" (cfr. CCNL 2007, art. 13 c. 9) e "in caso di particolari esigenze di servizio [...] 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" (cfr. CCNL 2007, art. 13 c. 10).



E' 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 (a tempo indeterminato o a tempo determinato con contratto sino al 31 agosto), 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. 28 c. 4 del CCNL 2007, il Collegio dei Docenti abbia deliberato un piano annuale delle attività che preveda impegni specifici nei mesi di luglio e agosto e, in tale evenienza, giova ricordarlo, il CCNL 2007 all'art.28 c. 4 prevede che di tale piano, o di ogni sua successiva modifica, debba essere data informazione alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

L'individuazione del periodo in cui richiedere le ferie, necessarie per "garantire, anche nell'interesse dell'amministrazione, l'integrità psicofisica del dipendente contro il logorio conseguente alla prestazione del servizio" (cfr. Parere del Consiglio di Stato del 19/06/1966, n. 388), dovrà certamente tenere conto delle esigenze organizzative della scuola, ma non può che essere consequenziale alle scelte deliberate dal Collegio dei Docenti.

Solo in tali circostanze, dunque, è legittimo e possibile individuare una frazione del periodo di sospensione delle attività didattiche che, prevedendo impegni particolari per il personale docente, impedisca di fatto la fruizione delle ferie in tale periodo. A tal proposito, tuttavia, giova ricordare che gli impegni del personale docente sono quelli di cui agli artt. 28 e 29 del CCNL vigente. 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 di cui ai punti B) e A) del c. 3 art. 29 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 o ancora di formazione. L'obbligo di lavoro eccedenti i limiti contrattuali sarebbe chiaramente oggetto di possibile contestazione con conseguente richiesta di pagamento della retribuzione accessoria.

**[Il periodo di fruizione delle ferie del personale docente è quello di sospensione delle lezioni](#)**

Fermo restando quanto appena riferito in ordine alla modalità di individuazione del periodo di ferie richiesto individualmente dal personale docente e all'unica possibilità per cui questo possa essere ridotto nei termini per la sua fruizione, facciamo osservare quanto stabilito dai cc. 54, 55, 56 art. 1 L. 228/2012. La norma, collegata al dispositivo contenuto nel D.L. 95/2012 che introduce il divieto di monetizzazione delle ferie maturate e non godute del personale a tempo determinato nei termini di cui si dirà oltre, prescrive che "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.”, nonché “Le disposizioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere erogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013”. Alla luce di tale modifica normativa, i termini contrattuali per poter richiedere la fruizione delle ferie, tanto per il personale docente a tempo indeterminato, quanto per quello a tempo determinato 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 e - nel caso di “settimana corta” - il giorno in cui settimanalmente non si svolgono le lezioni non è computabile nel numero dei giorni da sottrarre alle ferie maturate nel caso, ove previsto, 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 (magari non richiedendo la “copertura” dei sabati dei mesi di luglio e agosto), come nel caso del personale ATA, per il quale, tuttavia, questa procedura di definizione del numero di giorni di ferie è previsto contrattualmente. 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 (per esempio durante i mesi di luglio e agosto), in ragione di quanto riferito sopra e per effetto delle norme di cui al D.L. 95/2012 e L. 228/2012, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini e agli esami di Stato e di quelli connessi agli scrutini per gli studenti della secondaria con debiti scolastici (nel caso in cui il collegio docenti non li abbia programmati nella prima settimana di settembre).

Il personale ATA a tempo indeterminato o con contratto al 31 agosto ha diritto a fruire delle ferie, compatibilmente con le 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 predisposto all’inizio dell’anno ai sensi degli artt. 51 e 53 del Ccnl/07.

### Personale a tempo determinato con supplenze sino al 30 giugno

Per quanto concerne il personale a tempo determinato con contratti sino al 30 giugno (compresi i cosiddetti “contratti COVID), in caso di mancata fruizione, totale o parziale, la possibilità di liquidazione delle ferie non godute da parte del personale supplente, è



stata limitata dal decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 che, all'art. 5, comma 8, prevede "la non monetizzazione delle ferie all'atto di cessazione del rapporto, tranne che per il 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". Ovviamente nel calcolo di tale differenza i periodi di chiusura per elezioni e/o referendum, o ancora causa di forza maggiore (chiusure disposte dal Sindaco o simili) non sono computabili come giorni da sottrarre alle ferie in fase di eventuale monetizzazione.

Per il personale docente ne deriva che, dal calcolo dei giorni da liquidare ai supplenti brevi o a quelli con contratto al 30 giugno vengono sottratti i periodi di sospensione delle lezioni, mentre per quelli con incarico al 31 agosto la fruizione avviene normalmente nell'arco del periodo estivo di sospensione della didattica. In particolare si segnala che nel caso di 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 e che, per lo stesso motivo, gli stessi non possono essere invitati a usufruire delle ferie in tale periodo.

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

Dalla lettura delle norme si evince che i supplenti annuali fino al 31 agosto debbono fruirne tra luglio e agosto. Invece, i supplenti con contratto fino al 30 giugno, debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo le modalità di turnazione previste nel piano delle attività. Pertanto, potranno essere monetizzate solo le giornate di ferie che non è stato possibile fruire per motivate esigenze di servizio.

### [Ferie per il personale assunto ai sensi dell'art. 59 del CCNL 2006/2009](#)

Il personale ATA che accetta contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 59 del CCNL 2006/2009, terminandolo 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 dell'art. 59, rientrando nella sede di titolarità al termine del contratto a tempo determinato non cessa il rapporto di lavoro, e pertanto, non si ravvisano le



condizioni per attivare un provvedimento di liquidazione del compenso sostitutivo per le ferie maturate e non fruita”.

Tali lavoratori non sono soggetti al regime di monetizzazione delle ferie in quanto, accettando l’incarico a tempo determinato, ai sensi del citato art. 59, non si “dimettono” dal precedente rapporto di lavoro, ma lo interrompono temporaneamente per riprenderlo successivamente (il 1° luglio) e questa circostanza li “differenzia” dai lavoratori non di ruolo che cessano il loro rapporto di lavoro il 30 giugno.

In caso contrario si determinerebbe un’innegabile compressione del diritto alle ferie riconosciuto da noti principi costituzionali e civilistici, poiché il personale in questione rientrerebbe costantemente nel proprio istituto di titolarità privo di giornate di ferie concretamente fruibili, si genererebbe una violazione della norma appostata (e non abrogata) al c. 11 art. 13 e c. 3 art. 105 del CCNL scuola.

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 difforme da quanto sopra indicato, sia priva di qualunque fondamento normativo e, pertanto, sia da ritenersi illegittima.

Distinti saluti.

Bari, 14 giugno 2022

Il Segretario Generale Provinciale  
FLC-CGIL di Bari  
Ezio Falco