

N. 1637/2026 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Bergamo

Sezione lavoro

Il Tribunale in composizione monocratica e in funzione di Giudice del lavoro,
nella persona della dott.ssa Francesca Possenti,
all'esito dell'udienza del 23/9/2026, tenutasi nelle forme della trattazione scritta
ex art. 127 ter c.p.c.,
esaminate le note di trattazione pervenute,
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado n. **1637/2026 R.G.** promossa da:

██████████ (Cod. Fisc. ██████████), rappresentato e
difeso dall'avv. STOPPA EDOARDO

ricorrente

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (Cod. Fisc.
80185250588), in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso ai
sensi dell'art. 417bis c.p.c. dalla dott.ssa MARILU' ALBANESE e dalla dott.ssa
GIUSEPPINA TABONE

resistente

OGGETTO: pagamento indennità sostitutiva delle ferie

Conclusioni: le parti concludevano come da rispettivi atti

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1.- Con ricorso ex art. 414 c.p.c. ██████████ ha adito l'intestato
Tribunale allegando di aver lavorato alle dipendenze del Ministero



Edoardo
Stoppa
01.10.2026
09:26:52
GMT+02:00



dell'Istruzione quale docente con una serie di contratti a tempo determinato sino al termine delle attività didattiche (30 giugno) negli anni scolastici 2020/2021 (246 giorni di servizio), 2021/2022 (296 giorni di servizio), 2022/2023 (292 giorni di servizio), 2023/2024 (294 giorni di servizio), tutti con orario completo.

Ha quindi allegato, per ciascun anno scolastico, di avere maturato giorni di ferie e festività sopresse residui, non richiesti e non goduti. Ha poi dedotto che, illegittimamente, il Ministero gli ha negato il pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, sulla scorta del presupposto che il docente le avrebbe godute "d'ufficio" e automaticamente nel periodo di sospensione delle lezioni (ossia, durante le vacanze natalizie, pasquali, carnevale e ponti vari) e nel periodo intercorrente tra il termine delle lezioni stabilito dal calendario regionale – di norma dall'8 al 10 giugno, e il termine di cessazione del contratto – 30 giugno). Ha affermato che tale contegno si pone in contrasto con la normativa nazionale, come interpretata alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, da ultimo avallata anche dalla Suprema Corte; ha evidenziato infatti di non avere mai fatto espressa richiesta di fruizione delle ferie residue nel periodo di sospensione delle lezioni e che il Ministero non lo ha nemmeno mai invitato formalmente a fruirne, avvisandolo che, in mancanza, le avrebbe perdute; ha poi evidenziato che, nei periodi di sospensione, pur non svolgendo lezione, il docente è comunque da considerarsi "a disposizione" della scuola.

Ha in definitiva affermato il diritto di vedersi corrisposta l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, e ha concluso chiedendo la condanna del Ministero al pagamento, per gli anni scolastici rivendicati, della somma complessiva di € 3.242,67.

Si è costituito in giudizio il Ministero che ha resistito al ricorso, chiedendone il rigetto; nel contestare la prospettazione avversaria, ha affermato che, sia nei giorni di sospensione delle lezioni stabilito dal calendario regionale o d'istituto sia nel periodo intercorrente tra il termine delle lezioni e il 30 giugno, il docente deve intendersi "come se" avesse fruito delle ferie in quanto, alla luce del divieto



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

di monetizzazione, in tali periodi gli era consentito fruirne, come peraltro da prassi in voga negli istituti scolastici. Ha inoltre eccepito la prescrizione quinquennale della pretesa avversaria.

Acquisito il doc. A) prodotto dall'amministrazione, la causa, istruita solo documentalmente, è stata discussa decisa all'udienza del 23/9/2026 tenutasi nelle forme della trattazione scritta, all'esito della quale il Giudice, esaminate le note pervenute, ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di ulteriori approfondimenti istruttori, ha definito il giudizio con motivazione contestuale.

2.- Il ricorso è fondato nei termini che seguono.

Sul punto, si condividono i principi espressi dalla sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 16525/2026 del 27.5.2026, il cui intervento è stato sollecitato ex art. 363-bis c.p.c. con conseguente particolare valore nomofilattico della pronuncia.

Invero, secondo la Corte, *«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»*.



2.1.- Come noto, i lavoratori dipendenti hanno un diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite per reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa (art. 36 comma 3 Cost.); qualsiasi patto contrario è nullo, sia esso contenuto in un contratto collettivo o individuale, con la conseguente automatica sostituzione della clausola nulla con la disposizione attributiva del diritto stesso. In applicazione del c.d. divieto di monetizzazione, poi, le ferie non godute devono in generale essere differite e non possono di norma essere sostituite dalla relativa indennità, salvi i casi tassativamente indicati dalla legge, principalmente connessi alla cessazione del rapporto di lavoro. In sostanza, poiché lo scopo delle ferie è garantire il riposo e la reintegrazione delle energie psicofisiche, deve essere data preminenza alla loro effettiva fruizione, potendo le stesse essere sostituite da un ristoro “per equivalente”, ossia economico, solo quando il loro godimento effettivo non sia materialmente più possibile.

Nel pubblico impiego privatizzato, poi, il divieto di monetizzazione delle ferie è espresso in maniera ancora più perentoria e assolve anche ad una *ratio* di contenimento della spesa pubblica: il divieto, sancito dall’art. 5 comma 8 del d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con legge 7 agosto 2012, n. 135, impedisce la monetizzazione delle ferie anche in alcune ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, sancendo altresì una responsabilità erariale per il dirigente che non vi si adegui: nel pubblico impiego privatizzato, infatti, la monetizzazione delle ferie è consentita solo in quei casi in cui il diritto alla effettiva fruizione delle stesse sia stato compromesso a causa di fatti non imputabili al lavoratore (quali, ad esempio, il decesso, la malattia, l’infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, nonché per congedo obbligatorio per maternità), essendo al contrario legittimo il divieto di monetizzazione in tutti gli altri casi.

Chiamata a pronunciarsi sul punto, la Corte Costituzionale, nella sentenza n. 95/2016, ha evidenziato che il divieto è limitato alle ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia riconducibile ad una scelta del lavoratore (dimissioni,



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

risoluzione) o a eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età) che consentano al dipendente di pianificare per tempo la fruizione delle ferie. In sostanza, la *ratio* del divieto è quella di contrastare gli abusi e di “*reprimere il ricorso incontrollato alla monetizzazione delle ferie non godute*”, mirando a “*riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie*”, senza tuttavia pregiudicare il lavoratore incolpevole. Il Giudice delle leggi, in definitiva, è pervenuto alla conclusione che il diritto alle ferie “*sarebbe violato se la cessazione dal servizio vanificasse, senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie, compromesso dalla malattia o da altra causa non imputabile al lavoratore*” (Sent. Corte Cost. cit).

Il quadro sopra brevemente ricostruito è coerente con la normativa adottata a livello Unionale e con l’interpretazione di essa datane dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea e dalla giurisprudenza nazionale; si richiama in particolare quanto già sancito da ultimo da Cass. Civ. sez. Lav. sent. n. 21780 del 8.7.2022 e da Cass. Civ. ord. 17643 del 20.6.2023, i cui principi vengono pienamente condivisi e di seguito riassunti.

La citata giurisprudenza ha affermato che la normativa unionale non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale che comprenda anche la perdita del diritto alle ferie retribuite allo scadere del periodo di riferimento, purché, però, il lavoratore che ha perso tale diritto abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitarlo. Nelle predette pronunce, la Suprema Corte ha ricordato:

- che, quando il rapporto di lavoro cessa, il godimento delle ferie non è più concretamente attuabile; per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria, l’art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, riconosce al lavoratore il diritto a un’indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti;
- che il diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite trova origine in vari atti internazionali e riveste natura imperativa, in quanto principio essenziale del diritto sociale dell’Unione; tale principio essenziale



comprende il diritto alle ferie annuali retribuite ed il diritto, intrinsecamente collegato al primo, ad una indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro (Corte di Giustizia, sentenza Grande Camera, 6 novembre 2018, causa C-684/16, MaxPlanck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punto 72);

- che l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, disponendo che ogni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite, riflette il principio essenziale del diritto sociale dell'Unione e riveste carattere allo stesso tempo imperativo e incondizionato (sentenza cit., punto 74);
- che il pagamento delle ferie prescritto al paragrafo 1 dell'art. 7 menzionato è volto a consentire al lavoratore di fruire effettivamente delle ferie cui ha diritto (Corte di Giustizia, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 49);
- che il diritto alle ferie annuali, sancito dall'art. 7 della direttiva 2003/88, è volto a consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di relax e svago (Corte di Giustizia, sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 34 e giurisprudenza ivi citata);
- che, prevedendo che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro, l'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 mira anche a garantire che il lavoratore possa beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute (Corte di Giustizia, sentenza del 16 marzo 2006, Robinson-Steele e a., C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, punto 60, e giurisprudenza ivi citata);
- che l'art. 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 che comprenda anche la perdita del diritto in questione allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché, però, il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto che tale direttiva gli conferisce (Corte di Giustizia sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 43);

- che, sebbene il rispetto di tale obbligo non possa estendersi fino al punto di costringere il datore di lavoro ad imporre ai suoi dipendenti la fruizione effettiva delle ferie, resta il fatto che egli deve, per contro, assicurarsi che essi siano messi in condizione di esercitare tale diritto;
- che il lavoratore deve essere considerato la parte debole nel rapporto di lavoro e che egli può essere dissuaso dal fare valere espressamente i suoi diritti ove la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure, adottate dal suo datore, in grado di incidere sul rapporto di lavoro;
- che, di conseguenza, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'art. 7 della direttiva 2003/88, il datore di lavoro è tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado 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 il relax 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;
- che l'onere della prova, in proposito, incombe sul datore di lavoro; ove quest'ultimo non sia in grado di dimostrare di avere esercitato tutta la diligenza necessaria, si deve ritenere che l'estinzione del diritto o il correlato mancato versamento di un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violino, rispettivamente, l'art. 7, paragrafo 1, e l'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 (Corte di Giustizia, sentenza Grande



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

Camera, 6 novembre 2018, causa C-684/16, MaxPlanck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punto 46);

- se, invece, il datore di lavoro è 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, l'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88 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 (sent. Max Planck, punto 47);
- che l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta comporta quindi la conseguenza che il giudice nazionale deve disapplicare (anche nei confronti dei datori di lavoro che hanno la qualità di privati) una normativa nazionale contrastante i principi sopra affermati;
- che, ai sensi della medesima disposizione, non è neppure consentito ai datori di lavoro appellarsi all'esistenza di una normativa nazionale al fine di sottrarsi al pagamento di tale indennità finanziaria, pagamento al quale sono tenuti in forza del diritto fondamentale garantito dalla suddetta disposizione (punto 75 sent. MaxPlanck cit.).

La Suprema Corte ha poi ricordato (Cass. Civ. sez. Lav. sent. n. 13613 del 2.7.2020) che nel pubblico impiego privatizzato, anche in caso di qualifica dirigenziale, il dipendente ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite mediante un'adeguata informazione (nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo) nel contempo rendendolo edotto, in modo accurato ed in tempo utile, della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie retribuite ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro.



2.2.- Con specifico riferimento al Comparto Scolastico, deve poi essere evidenziato che:

- in origine, l'art. 19 comma 2 del CCNL 2006/2009 consentiva espressamente la possibilità di monetizzare le ferie per il personale docente assunto a tempo determinato. La disposizione, infatti, stabiliva in primo luogo che, qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato fosse tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse dovevano essere liquidate al termine dell'anno scolastico (e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico); in secondo luogo era specificata la non obbligatorietà della fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni e che il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non avesse chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, aveva diritto al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto;
- è stato poi introdotto l'art. 5 comma 8 del d.l. 95/2012 sopra citato, che ha introdotto (per tutti i lavoratori pubblici) il divieto di monetizzazione delle ferie;
- sempre nel 2012 il legislatore è poi intervenuto introducendo, per il Comparto Scolastico, una disciplina speciale (art. 1 comma 54, 55 e 56 della legge 24 dicembre 2012 n. 228), che ha previsto:
 - al comma 54 (per tutti i docenti, di ruolo e a tempo determinato) la fruizione 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; la fruizione delle ferie durante la rimanente parte dell'anno (ossia, quando vi sono le lezioni) è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative e subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica;



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

- al comma 55, in aggiunta all'ultimo periodo dell'art. 5 comma 8 del d.l. 95/2012 citato, la precisazione che tale disciplina (ossia, il divieto di monetizzazione delle ferie) “non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie”;
- al comma 56, che la disciplina di cui ai precedenti commi 54 e 55 non può essere derogata dai contratti collettivi nazionali di lavoro e che le eventuali clausole contrastanti (cfr. art. 19 CCNL 2006/2009, disposizione poi espressamente abrogata dall'art. 35 del CCNL 2019/2021) sono disapplicate a partire dal 1.9.2013 in avanti (cfr. Cass. Civ. sez. lav. sent. n. 14268/2022).

3.- Così ricostruito il quadro normativo e giurisprudenziale, come osservato dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 16525/2026 del 27.5.2026 (i cui principi vengono richiamati anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.), “*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. (...) 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 sanzionario per il datore che non ha organizzato l'attività lavorativa in modo*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

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”, soluzione coerente con quanto statuito da Corte Costituzionale n. 95/2016 sopra citata.

3.1.- Ebbene, come argomentato dalla Suprema Corte nella sentenza citata, 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. Segnatamente, la Corte ha ricordato:

- che il comma 54 stabilisce 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;
- che 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;
- che il primo periodo del medesimo comma è da leggere in chiave sistematica e teleologica con la seconda parte, e 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
 - che 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;
 - che 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;
 - che 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.»*.
 - che 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),



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 74 del d.lgs. n. 297 del 1994;

- che 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;
- che 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.
- che 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.

3.2.- 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 già detto, 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”



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

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.

3.3.- La Corte ha anche evidenziato che la disposizione 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, essendo *“evidente, infatti, che (...) 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.”*

3.4.- Tale interpretazione è poi pienamente conforme al diritto eurounitario, nella pur rigorosa interpretazione fornita dalla Corte europea: la normativa, infatti, 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.

In questo senso, il docente è posto 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



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

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.

Sul punto, la Suprema Corte ha anche specificato che 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; nel settore scolastico, non vi è tale necessità, poiché 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.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

3.5.- La corretta interpretazione della norma esclude anche la fondatezza delle paventate discriminazioni in danno dei docenti a termine rispetto a quelli di ruolo e 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): le disposizioni in esame, 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.

4.- Vi è poi da dire che i principi richiamati devono essere estesi anche ai riposi ed alle festività *ex lege* n. 937 del 1997, rispetto alle quali la giurisprudenza di legittimità (seppur in relazione ad altra fattispecie) ha statuito che “le previste quattro giornate di riposo per festività soppresse sono sostanzialmente assimilabili alle ferie” sicché “laddove vi siano gli stessi presupposti” non vi è ragione per non applicare anche alle festività soppresse le medesime regole valesvoli per le ferie (Cass. Civ. sez. lav. ord. n. 8926 del 4.4.2024).

Peraltro, la questione è anch'essa stata risolta da Cass. Civ. sez. lav. sent. 16525 cit. la quale ha rammentato:

- 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.
- 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,



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

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.

5.- Nel caso di specie, il Ministero ha depositato ampia documentazione (stato matricolare del docente, attestazioni amministrative, calendario scolastico regionale e di istituto, richieste e autorizzazioni alla fruizione di giorni di ferie – cfr. doc. A all. 3.4, 4.3, 5.4) nonché un prospetto riepilogativo (cfr. doc. A).

In ordine al numero di giorni di ferie complessivamente maturati dal docente nel corso dell'anno scolastico, è necessario in primo luogo determinare, per ciascun anno scolastico, i giorni di ferie maturati in proporzione al servizio prestato secondo il criterio di calcolo del CCNL (giorni di servizio prestati moltiplicati per 30 o per 32 dopo 3 anni di servizio e divisi per 360); devono quindi, per le ragioni anzidette, essere aggiunti anche i giorni di riposo per le festività soppresse.

Dal computo dei giorni di ferie o riposo complessivamente spettanti devono quindi essere detratti: 1) i giorni di sospensione stabiliti dal calendario regionale



e di istituto (ossia deliberati autonomamente dal singolo istituto durante i quali in ogni caso il docente non è rimasto a disposizione dell'istituto durante il periodo delle lezioni), giorni per i quali, come sopra meglio esposto, non è liquidabile l'indennità sostitutiva delle ferie, da quantificarsi nella misura indicata dal Ministero (cfr. doc. A) in quanto organo tecnico particolarmente qualificato; 2) eventuali giorni di ferie richiesti, autorizzati e fruiti dal docente nel corso dell'anno scolastico, 3) eventuali giorni per i quali il Ministero ha già provveduto a liquidare l'indennità sostitutiva delle ferie.

Sul punto, si precisa che, quanto alla sottrazione dei giorni sospensione, non rileva il fatto che, alla data della sospensione, il docente non avesse ancora maturato interamente le ferie: è infatti noto il principio, da tempo affermato in giurisprudenza con riferimento al settore privato, che le ferie annuali possono in tutto o in parte essere anticipate, differite o parallele alla maturazione del relativo diritto, essendo escluso che abbia valore normativo il criterio del godimento posticipato delle ferie.

Restano esclusi i giorni residui successivi alla fine delle lezioni, nel periodo intercorrente tra il termine delle lezioni e il 30 giugno, per i quali deve essere liquidata l'indennità sostitutiva essendo il docente rimasto "a disposizione" del datore di lavoro, salvo il caso in cui il Ministero abbia documentato di avere dato al docente l'avviso tempestivo che, in mancanza di fruizione, avrebbe perduto il diritto alle ferie (circostanza non verificatasi nel caso di specie).

Ottenuto quindi il computo dei giorni di ferie maturati e non goduti, questi vanno moltiplicati per la retribuzione giornaliera del docente, con la precisazione che nel caso in cui il docente non abbia lavorato su orario completo, la retribuzione va riparametrata all'effettivo orario settimanale di servizio. Appare corretta la liquidazione, effettuata dal ricorrente nell'atto introduttivo, della relativa indennità giornaliera, calcolata (per l'orario completo) prendendo a riferimento la retribuzione annua lorda del docente sulla base dei criteri stabiliti dal CCNL applicabile, comunque non specificamente contestata dal Ministero.



Ciò premesso, sulla base della documentazione in atti, della relazione amministrativa e del prospetto riepilogativo prodotto dal Ministero, risulta quindi che la parte ricorrente:

- 1) nell'anno scolastico 2020/2021 (246 gg) ha maturato: 22,50 giorni complessivi di ferie (20,50) e festività soppresse (2), dai quali vanno detratti 16 giorni di sospensione delle lezioni come da calendario regionale e di istituto; residuano quindi 6,50 giorni di ferie non goduti, da liquidare, nella misura indicata dal ricorrente in ricorso di € 60,69 al giorno (orario completo), per complessivi € 394,48;
- 2) nell'anno scolastico 2021/2022 (296 gg) ha maturato: 29,31 giorni complessivi di ferie (26,31) e festività soppresse (3), dai quali vanno detratti: 15 giorni di sospensione delle lezioni come da calendario regionale e di istituto, n. 2 giorni di ferie usufruite nel corso dell'anno (cfr. doc. A all. 3.4); residuano quindi 12,31 giorni di ferie non goduti, da liquidare, nella misura indicata dal ricorrente in ricorso di € 60,69 al giorno (orario completo), per complessivi € 747,09;
- 3) nell'anno scolastico 2022/2023 (292 gg) ha maturato: 29 giorni complessivi di ferie (26) e festività soppresse (3), dai quali vanno detratti: 18 giorni di sospensione delle lezioni come da calendario regionale e di istituto, n. 10 giorni di ferie usufruite nel corso dell'anno (cfr. doc. A all. 4.3); residua quindi 1 giorno di ferie non goduto, da liquidare, nella misura indicata dal ricorrente in ricorso di € 60,69 al giorno (orario completo), per complessivi € 60,69;
- 4) nell'anno scolastico 2023/2024 (294 gg) ha maturato: 29 giorni complessivi di ferie (26) e festività soppresse (3), dai quali vanno detratti: 18 giorni di sospensione delle lezioni come da calendario regionale e di istituto, 11 giorni di ferie usufruite nel corso dell'anno (cfr. doc. A all. 5.4); nulla residua quindi in favore della ricorrente.

In definitiva, deve essere riconosciuta in favore della parte ricorrente la somma di € 1.202,26.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/09/2026

Su tale importo spettano gli interessi legali dal dovuto (cessazione dei singoli rapporti di lavoro) al saldo, stante le previsioni dell'art. 16 della legge n. 412/1991 e dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724/1994, le quali escludono che, per i crediti da lavoro dei pubblici dipendenti, siano cumulabili interessi legali e rivalutazione (cfr. Corte Costituzionale, 27 marzo 2003, n. 82; Cass. civ., sez. lav., 20 luglio 2020, n. 13624).

4.- L'eccezione di prescrizione quinquennale formulata dal Ministero deve essere respinta poiché, come da orientamento oramai consolidato, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura mista, sia risarcitoria che retributiva, a fronte della quale si deve ritenere prevalente, ai fini della verifica della prescrizione, il carattere risarcitorio, volto a compensare il danno derivante dalla perdita del diritto al riposo, cui va assicurata la più ampia tutela applicando il termine ordinario decennale (Cass. Civ. sez. Lav. sent. n. 3021 del 10.2.2020). Il *dies a quo* deve evidentemente essere individuato nel momento in cui detto diritto viene a maturazione, ovvero alla fine delle attività scolastiche, pertanto, considerate le annualità richieste e l'epoca del deposito del ricorso, nessuna prescrizione risulta maturata.

5.- Si ritiene di compensare integralmente le spese di lite considerato che la questione di diritto è stata caratterizzata da orientamenti non univoci della giurisprudenza di merito, solo recentemente risolti dall'intervento chiarificatore della Corte di Cassazione.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede: in parziale accoglimento del ricorso,

- 1) accerta il diritto della parte ricorrente alla percezione dell'indennità sostitutiva per ferie e festività soppresse non godute nei termini indicati nella parte motiva;
- 2) per l'effetto condanna il Ministero convenuto, in persona del Ministro pro tempore, al pagamento in favore della parte ricorrente della somma di € 1.202,26 oltre interessi dal dovuto al saldo effettivo;



3) compensa tra le parti le spese di lite.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Bergamo, li 23/9/2026

il Giudice del lavoro

Francesca Possenti

