R.G. n. 5692/2026

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, sciogliendo la riserva nella controversia

tra

[OMISSIS], rappresentata e difesa dagli Avv. [OMISSIS] e [OMISSIS];

e

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso dall·Avv. [OMISSIS] e dal dott. [OMISSIS]

pronuncia la seguente ordinanza

1.Oggetto della controversia e fatti rilevanti

La controversia ha ad oggetto il diritto della ricorrente, docente assunta dal Ministero dell'Istruzione e del Merito mediante successivi contratti a tempo determinato con scadenza al 30 giugno, a percepire, alla cessazione dei rapporti, l'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute.

La ricorrente deduce nel ricorso di avere prestato servizio durante gli anni scolastici 2020/2021 (con decorrenza dal 30.11.2020 al 30.06.2021) e 2021/2022 (con decorrenza dal 6.10.2021 al 30.06.2022), rilevando di non avere fruito delle ferie indicate nel ricorso e di non avere ricevuto dai dirigenti scolastici

un invito individuale a fruirne, accompagnato da un'informazione accurata e tempestiva circa la perdita, in caso di mancata fruizione, del diritto e della corrispondente indennità.

La ricorrente formula le seguenti conclusioni: "accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute relative ai periodi lavorati indicati in premessa per un importo pari ad euro 2.242,59 e di condannare il Ministero resistente a pagare in favore del ricorrente la somma complessiva di € 2.242,59, o quella maggiore o minore che sarà accertata in corso di causa, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria"

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito contesta la domanda sul presupposto che, nei periodi di sospensione delle lezioni, la fruizione delle ferie fosse consentita ex lege e che tali giorni debbano essere detratti dal monte ferie monetizzabile anche in assenza di uno specifico invito o avvertimento datoriale.

2. La normativa nazionale applicabile

In via preliminare occorre ricordare che ai sensi dell'art. 74, comma 2 del D.Lgs. n. 297/1994, "le attività didattiche, comprensive anche degli scrutini ed 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".

Fino all'entrata in vigore del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, la materia delle ferie degli insegnanti trovava la propria disciplina negli artt. 13 e 19 del CCNL Comparto Scuola del 29/11/2007. L'art. 13 così statuiva: " il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità. 2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937. 3. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2. 4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2. … 6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero. 7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 15 conserva il diritto alle ferie. 8. 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. 9. Le ferie devono essere fruite dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita al personale docente per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Per il personale docente la fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità

di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 2. 10. 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… 12. 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. 13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni…. 15. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato"

L'art 13, comma 15, prevedeva, per il personale a tempo indeterminato e per quello a tempo determinato, la monetizzazione delle ferie spettanti non godute all'atto della cessazione del rapporto.

L'art. 19, comma 2, così statuiva: "…le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro è 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. La fruizione delle ferie durante i 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 pubblico impiego non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto".

L'art. 19, comma 2, prevedeva due regole: la non obbligatorietà, per il personale assunto a tempo determinato, della fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni prevista, invece, per il personale di ruolo nonché la possibilità di monetizzazione delle ferie non godute.

Con l'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012 del 6/07/2012, convertito in legge 135/2012 del 7/08/2012, la disciplina ha subito una serie di modifiche: "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'art. 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009 n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), 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".

A partire dal 1 gennaio 2013 è poi entrata in vigore la previsione di cui al comma 54 dell'art. 1 della legge n. 228/12, che testualmente dispone "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 pe la finanza pubblica".

A fronte delle disposizioni antecedenti, l'art. 5 ha introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute, norma peraltro destinata a prevalere, dall'entrata in vigore del decreto, sull'art. 19 del CCNL Comparto Scuola.

Lo stesso articolo, al comma 55, ha aggiunto al già citato art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012 (ossia alla disposizione relativa al divieto di monetizzazione delle ferie non godute, già in vigore del 7/07/2012) una clausola derogatoria, secondo cui il divieto di monetizzazione "non si applica al personale docente 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".

Il comma 56 del medesimo art. 1 della predetta legge ha stabilito che le disposizioni di cui ai commi 54 (obbligo del godimento delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni) e 55 (rimodulazione del divieto di monetizzazione per i docenti a tempo determinato) non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e che le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013.

La disciplina normativa e contrattuale in questione va coordinata e interpretata in conformità alle norme del diritto dell'Unione Europea.

3. Il diritto dell'Unione rilevante

L'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88/CE garantisce a ogni lavoratore almeno quattro settimane di ferie annuali retribuite e ammette la sostituzione con un'indennità finanziaria soltanto in caso di cessazione del rapporto. L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce a ogni lavoratore il diritto a ferie annuali retribuite.

La clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70/CE, vieta, quanto alle condizioni di impiego, un trattamento meno favorevole del lavoratore a termine rispetto al lavoratore a tempo indeterminato comparabile, salvo che la differenza sia giustificata da ragioni oggettive.

4. La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea

Nelle sentenze del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth (cause riunite C-569/16 e C-570/16), Kreuziger (C-619/16) e Max-Planck-Gesellschaft (C-684/16), la Corte di Giustizia ha chiarito che il lavoratore non può perdere automaticamente le ferie maturate, né l'indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto, per il solo fatto di non averne chiesto la fruizione. La perdita è compatibile con l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE soltanto se il datore di lavoro dimostri di avere esercitato la diligenza richiesta per consentire l'effettivo esercizio del diritto. Il datore deve, in concreto e con piena trasparenza, mettere il lavoratore in condizione di fruire delle ferie, deve invitarlo, se necessario formalmente, a farlo e informarlo in modo accurato e tempestivo che, in difetto, le ferie e la relativa indennità saranno perdute. Soltanto dopo tale verifica può assumere rilievo una rinuncia deliberata e consapevole del lavoratore. Questi obblighi non hanno natura meramente formale. Essi assicurano che il lavoratore, parte debole del rapporto, disponga di una possibilità reale di esercitare il diritto e non sia indotto ad astenersene. L'onere della prova dell'adempimento incombe sul datore di lavoro.

La sentenza della Corte di Giustizia del 18 gennaio 2024, Comune di Copertino (C-218/22), ha ribadito che l'articolo 7 della direttiva e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta ostano a una disciplina nazionale che escluda l'indennità per ferie non godute alla cessazione del rapporto senza verificare se il lavoratore abbia avuto l'effettiva possibilità di fruirne. Secondo la Corte, le considerazioni puramente economiche, quali il contenimento della spesa pubblica, non sono idonee a giustificare la compressione del diritto.

La medesima pronuncia distingue, tuttavia, la legittima finalità di favorire la fruizione effettiva delle ferie dalla perdita automatica del diritto. La programmazione organizzativa può incentivare il godimento del riposo, ma non sostituisce la verifica concreta della possibilità di fruizione né l'adempimento degli obblighi informativi gravanti sul datore.

Il nucleo comune delle sentenze citate si sostanzia in quattro condizioni che devono necessariamente coesistere nel riconoscimento della indennità in questione: a) possibilità concreta e non soltanto astratta di fruire delle ferie; b) condotta datoriale attiva, trasparente e tempestiva; c) informazione specifica sul rischio di perdita; d) prova datoriale dell'adempimento.

5. Evoluzione della giurisprudenza nazionale

La materia in questione ha trovato una prima interpretazione nella sentenza della Cassazione n. 21780/2022 e nelle ordinanze n. 8803 e 32807 del 2023 e n.13440, 13447, 15415 e 16715 del 2024. In

particolare, l'ordinanza da ultimo richiamata ha affermato il seguente principio di diritto: "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, soprattutto, 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. 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".

La ordinanza della Cassazione n. 28587 del 2024 ha ulteriormente osservato: "l'opposta interpretazione sostenuta dall'odierno Ministero ricorrente non solo risulta incompatibile con le indicazioni della giurisprudenza eurounitaria ma non tiene neppure in adeguata considerazione la circostanza che i periodi di sospensione delle attività scolastiche ammontano ad un numero di giorni superiore all'entità complessiva delle ferie annuali disponibili, di talché, ove si ritenesse operante un automatismo quale quello propugnato nel ricorso, l'effetto conclusivo sarebbe la totale consumazione delle ferie, impedendo al docente la minima fruizione delle stesse durante l'anno scolastico". La Cassazione citata ha ulteriormente sottolineato che non "… può ritenersi che il presupposto della richiesta o del provvedimento del dirigente scolastico costituisca un dato meramente formale perché è solo durante il periodo di ferie, richiesto e concesso, che il docente, al pari di ogni altro dipendente, può ritenersi libero di organizzare il proprio tempo, laddove nel periodo di sospensione delle attività didattiche, ma non delle ulteriori attività connesse alla funzione docente (come gli scrutini, la programmazione ecc.), lo stesso docente potrebbe essere richiamato in servizio".

Da ultimo, la sentenza della Cassazione n. 16525 del 2026, pronunciandosi sul rinvio pregiudiziale ex art. 363-bis c.p.c. disposto dalla Corte d'appello di Torino, ha risolto la questione interpretativa nei seguenti termini: "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".

Nell'analizzare l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro, la Cassazione ha rilevato che 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.

La Suprema Corte ha evidenziato che la disciplina speciale prevista dal legislatore ai commi 54 e 55 della legge n. 228 del 2012 raccoglie proprio 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.

È stato così evidenziato che 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 di ruolo, possano usufruire dei giorni di ferie senza i condizionamenti previsti per la rimanente parte dell'anno.

L'esegesi del comma 54 conduce, secondo la Cassazione del 2026, alla conseguente lettura del successivo comma 55, che ha modificato il comma 8 dell'art. 5 del d.l. n. 95 del 2012, con la previsione di una disciplina speciale per il riconoscimento del trattamento sostitutivo delle ferie al personale a tempo determinato della scuola. Disposizione che 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. In questo periodo i docenti non sono tenuti a svolgere attività di insegnamento né, di regola, attività collegiali ad esse funzionali, cosicché, in base all'ordinamento di settore, agli stessi è "consentito" fruire delle ferie. Viceversa, 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.

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. La Cassazione ha precisato che l'art. 1 comma 54 L. 228/2012 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, appunto, 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. È 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.

Questa interpretazione, per la Suprema Corte, 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 riconosciuto solo a titolo di differenza fra i giorni spettanti e quelli in cui, pur potendo, non ha goduto delle ferie. La descritta disciplina legale rende dunque sostanzialmente superflua, per detto periodo, la previa comunicazione del dirigente scolastico.

La Suprema Corte ha poi evidenziato che la corretta interpretazione della normativa esclude anche la fondatezza delle paventate discriminazioni in danno dei docenti a termine rispetto a quelli di ruolo. Questo perché il comma 54 mira 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").

La Cassazione ha anche evidenziato che con riferimento alla 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.

Secondo la Cassazione, 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 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. La Cassazione ha evidenziato che, in base a detta ricostruzione, viene 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, per la Suprema Corte, 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.

In conclusione, per il Giudice di legittimità, la norma 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. Questo perché 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.

In sostanza la Corte di Cassazione nel 2026 ha statuito che con riferimento al periodo tra l'inizio e la fine delle lezioni (sospensioni infra-annuali), l'indennità sostitutiva spetta solo nei limiti della differenza tra i giorni di ferie maturati e i giorni di sospensione delle lezioni in cui ex lege è consentito fruirne, senza necessità di un apposito avviso del dirigente scolastico. In altri termini i giorni di sospensione definiti dai calendari regionali, durante i quali il docente non è impegnato in attività di insegnamento, costituirebbero il periodo in cui, secondo l'ordinamento scolastico, è "consentito" fruire delle ferie. La disciplina legale, individuando direttamente i periodi di fruibilità e preavvertendo il lavoratore dei criteri di liquidazione,

renderebbe superflua l'informativa datoriale. Invece, in relazione al periodo tra il termine delle lezioni e il 30 giugno, arco temporale normalmente destinato a scrutini, esami e attività valutative, resta fermo il principio già affermato dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui il docente a termine ha diritto all'indennità sostitutiva se il dirigente scolastico non lo ha invitato a godere delle ferie con l'espresso avvertimento della perdita del diritto (Cass. nn. 15415/2024, 16715/2024, 28587/2024). Con riferimento, infine, alle giornate di riposo ex legge n. 937/1977, la disciplina è assimilata a quella delle ferie: devono essere godute entro il termine dell'anno scolastico e, per i docenti a termine, nei periodi di sospensione delle lezioni.

6. Gli aspetti più controversi dell'orientamento della Cassazione del 2026

6.1 La Cassazione con le sentenze del 2026 ha avallato sostanzialmente una interpretazione secondo cui durante le sospensioni delle lezioni infra-annuali il docente a termine si considera automaticamente in ferie.

Il comma 54 dell'art.1 L.228/2012 accomuna formalmente tutti i docenti, sia quelli di ruolo che quelli non di ruolo nel regime di fruizione delle ferie durante i giorni di sospensione delle lezioni. Tuttavia, il comma 54 prevede una eguaglianza apparente, in quanto la condizione del docente a termine è diversa da quella del docente di ruolo: il suo rapporto cessa al 30 giugno, o al termine delle lezioni, sicché egli deve necessariamente consumare le ferie entro quella data, senza avere alcuna possibilità di riporto. Il docente di ruolo, invece, può, a determinate condizioni, fruire delle ferie non godute nell'anno scolastico successivo (art. 13, comma 10, CCNL 2006/2009, ancora vigente per effetto dell'art. 38 CCNL 2019-2021), o comunque nel periodo estivo di sospensione delle attività didattiche (1 luglio – 31 agosto).

Partendo dal postulato della "sufficienza" del calendario regionale, si profila il rischio di creare una penalizzazione a carico del docente precario.

La affermazione secondo cui la pubblicazione del calendario regionale esonera il dirigente scolastico dall'onere di avviso radica la presunzione secondo cui i giorni di sospensione delle lezioni siano sempre e comunque giorni in cui il docente a termine può liberamente staccare. Tuttavia occorre anche considerare la circostanza che anche nei periodi di sospensione infra-annuale il docente può essere tenuto a svolgere attività funzionali all'insegnamento (preparazione delle lezioni, correzione di elaborati, partecipazione a riunioni collegiali, corsi di aggiornamento), attività che la stessa sentenza della Suprema Corte richiama citando gli artt. 28-29 del CCNL 2007 e 43-44 del CCNL 2024.

La Corte di Giustizia ha costantemente affermato che costituisce orario di lavoro il periodo in cui il lavoratore è tenuto ad essere a disposizione del datore (cfr. CGUE, causa C-266/14, Federación de Servicios Privados). Tale principio è ribadito peraltro dal comma 12 dell'art. 13 CCNL 2007, citato nella

stessa sentenza della Cassazione del 2026. Infatti l'art. 13 comma 12 del citato CCNL 2006/09 e il corrispondente art. 95, comma 9 del CCNL 2019/21, nel regolare il caso dell'interruzione o della sospensione delle ferie per motivi di servizio, prevedono, in favore del dipendente, il 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, oltre al diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto. E' evidente che la applicazione pratica di tale disposizione contrattuale richiede il collocamento in ferie del lavoratore.

A tal proposito va ricordato che sospensione *delle lezioni* non significa sospensione delle *attività didattiche*. Tali attività riguardano ad esempio anche la partecipazione alle riunioni degli organi collegiali (consigli di classe o collegi docenti) o alle attività di formazione. Orbene, nessuna norma di legge o pattizia impedisce al Dirigente scolastico di fissare riunioni durante i periodi di mera sospensione *delle lezioni,* oppure di convocare in via straordinaria una riunione degli organi collegiali durante tali periodi.

In sostanza la sentenza della Suprema Corte del 2026 attribuisce alla pubblicazione del calendario scolastico regionale una funzione assimilabile all'avvertimento richiesto dalla giurisprudenza europea.

Tale asserzione non appare convincente, in quanto il calendario scolastico regionale è un atto generale di organizzazione dell'anno scolastico che non contiene indicazioni specifiche sulla perdita dell'indennità sostitutiva delle ferie né rappresenta un invito individuale rivolto al singolo lavoratore. Per tali ragioni si pone il problema se il calendario scolastico possa rappresentare un'informazione adeguata secondo i criteri fissati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia.

6.2 Nella vicenda in esame è prospettabile anche un profilo di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, alla luce della clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18/3/99, allegato alla Direttiva del 28 giugno 1999/70, perché nei periodi di sospensione delle lezioni i docenti di ruolo vengono considerati al lavoro e remunerati, nonostante non siano presenti a scuola e parimenti rimangano solo a disposizione del Ministero dell'Istruzione così come i docenti a termine.

Alla luce dell'art. 4 della Direttiva in questione la medesima prestazione ("messa a disposizione" in favore del Ministero durante i periodi di sospensione delle lezioni frontali) non può essere considerata "periodo di lavoro" per i docenti a tempo indeterminato e "periodo di riposo" per i docenti a tempo determinato.

Se così fosse dovrebbe allora ritenersi che anche per il personale docente di ruolo a tempo indeterminato i giorni non dedicati alle lezioni in classe dovrebbero ritenersi "giorni obbligatori di ferie".

A tal proposito occorre ricordare che "la clausola 4 dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70, esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C-268/06, Impact; 13.9.2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana). Il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato".

L'impianto della sentenza della Cassazione del 2026 produce l'effetto pratico di imputare ex lege i giorni di sospensione infra-annuale a titolo di ferie per i soli docenti a termine, poiché sono gli unici che, non potendo riportare le ferie all'anno successivo, subiscono la perdita dell'indennità sostitutiva per quei giorni se non ne hanno formalmente chiesto la fruizione. Per i docenti di ruolo, al contrario, la mancata fruizione durante quei medesimi giorni non produce alcuna perdita economica, potendo gli stessi recuperare le ferie nell'anno scolastico successivo o nei mesi estivi. In tal modo potrebbe configurarsi una disparità di trattamento fondata sulla durata del rapporto, in violazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (direttiva 1999/70/CE)."

7. I dubbi di compatibilità con il diritto dell'Unione

7.1 La prima criticità della interpretazione sposata dalla Cassazione nel 2026 riguarda, dunque, la possibile non equivalenza tra l'astratta individuazione legislativa scolpita nei calendari scolastici dei periodi nei quali il docente può proporre domanda di ferie e la possibilità in concreto di esercitare il diritto così come richiesta dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Il calendario regionale disciplina, infatti, l'organizzazione generale dell'anno scolastico; non accerta il numero di ferie maturate dal singolo lavoratore; non verifica le attività funzionali all'insegnamento programmate dall'istituto; non contiene un invito individuale al godimento delle ferie e, soprattutto, non avverte che la mancata domanda comporterà la definitiva riduzione dell'indennità alla cessazione del rapporto.

Inoltre, la sospensione delle lezioni non coincide necessariamente con l'assenza di ogni obbligo professionale. Il docente può essere impegnato in attività collegiali, valutative, di aggiornamento o in altre attività funzionali all'insegnamento. La mera assenza di lezione frontale non dimostra, da sola, che il

lavoratore sia libero da obblighi di disponibilità e possa destinare il tempo al riposo e alla ricreazione propri delle ferie annuali.

La disciplina normativa e contrattuale non qualifica formalmente i periodi di sospensione come ferie godute e continua a richiedere la domanda dell'interessato. Nondimeno, nel calcolo dell'indennità, seguendo la opzione interpretativa della Cassazione del 2026, quei giorni vengono detratti anche in assenza di domanda e di collocamento in ferie. Per il docente il cui rapporto cessa il 30 giugno, tale detrazione produce un effetto definitivo: il diritto economico si riduce nella stessa misura in cui si ridurrebbe se le ferie fossero state effettivamente godute.

Occorre pertanto chiarire se l'articolo 7 della Direttiva 2003/88/CE consenta di collegare la perdita dell'indennità alla sola esistenza di periodi predeterminati dal calendario scolastico regionale nei quali il lavoratore avrebbe potuto presentare una domanda, oppure richieda sempre la prova che il datore lo abbia concretamente posto in condizione di fruire del riposo e lo abbia informato delle conseguenze della mancata fruizione.

La funzione del calendario scolastico è rendere conoscibili i giorni di lezione ed i giorni di sospensione. Il calendario scolastico non è indirizzato al singolo lavoratore e non reca informazioni sul saldo individuale delle ferie o sulla perdita dell'indennità. L'assimilazione del calendario scolastico regionale all'avvertimento richiesto dalla giurisprudenza europea potrebbe trasformare un atto generale di organizzazione in una presunzione assoluta di conoscenza e di libera rinuncia, annullando l'onere datoriale proprio nel rapporto a termine nel quale la cessazione impedisce il successivo godimento del diritto.

7.2. La mancata richiesta di ferie durante le sospensioni infra-annuali può determinare, per il docente con contratto sino al 30 giugno, la definitiva perdita della corrispondente indennità. Il docente a tempo indeterminato, il cui rapporto prosegue, può invece fruire delle ferie nei successivi periodi consentiti e, ricorrendone le condizioni contrattuali, nel periodo di riporto. La differenza non consiste nella disciplina astratta dei giorni di sospensione, formalmente comune, ma nelle conseguenze definitive che la mancata domanda produce per il solo lavoratore a termine.

Occorre dunque verificare se si tratta di una differenza relativa a una "condizione di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'Accordo quadro e, in caso affermativo, se la mera scadenza del contratto o le esigenze organizzative del servizio scolastico costituiscano ragioni oggettive. La temporaneità del rapporto, in quanto tale, non può essere impiegata come giustificazione del trattamento meno favorevole che proprio da essa deriva.

8. Rilevanza e necessità del rinvio pregiudiziale

Le questioni sono rilevanti ai fini della decisione della controversia.

Se il diritto dell'Unione, infatti, dovesse essere interpretato nel senso che impone, anche per le sospensioni infra-annuali, la prova dell'adempimento degli obblighi datoriali di messa in condizione e di informazione, tali giorni non potrebbero essere detratti sulla sola base del calendario regionale.

Se, invece, l'individuazione dei giorni previsti dalla normative vigente e dal calendario scolastico regionale fosse ritenuta sufficiente, la domanda giudiziale dovrebbe essere decisa applicando il criterio differenziale enunciato dalla Cassazione con la sentenza n. 16525/2026.

Il rinvio è necessario perché la giurisprudenza della Corte di Giustizia ha definito con precisione gli obblighi del datore ai fini della perdita delle ferie, ma non risulta aver esaminato una disciplina settoriale interpretata nel senso che, senza qualificare le sospensioni come ferie e senza introdurre una deroga all'onere della domanda, ne detrae i giorni dall'indennità spettante al lavoratore a termine, reputando superfluo l'avviso individuale in ragione della pubblicazione di un calendario generale.

9. Questioni pregiudiziali

Per le ragioni esplicitate il Tribunale intende illustrare le seguenti questioni pregiudiziali:

1) Se l'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2003/88/CE, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, debba essere interpretato nel senso che osta a una disciplina nazionale, quale quella risultante dall'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e dall'articolo 1, commi 54 e 55, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, così come interpretata dalla giurisprudenza di legittimità nazionale, secondo la quale, ai fini della determinazione dell'indennità dovuta alla cessazione del rapporto, dal numero dei giorni di ferie annuali retribuite maturati e non goduti da un docente assunto a tempo determinato sino al 30 giugno devono essere detratti i giorni compresi nei periodi di sospensione delle lezioni infra-annuali stabiliti dal calendario scolastico regionale nei quali al docente era consentito chiedere la fruizione delle ferie, pur quando egli non sia stato collocato in ferie e senza che il datore di lavoro debba provare di averlo previamente invitato a fruirne e informato, in modo accurato e tempestivo, che la mancata fruizione avrebbe comportato, alla cessazione del rapporto, la perdita del diritto alla corrispondente indennità sostitutiva;

2) Se la clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE debba essere interpretata nel senso che osta a una disciplina nazionale che, in relazione alle conseguenze della mancata fruizione delle ferie nei periodi di sospensione infra-annuali delle lezioni, comporti per il docente assunto a tempo determinato sino al 30 giugno la definitiva riduzione dell'indennità dovuta alla cessazione del rapporto, qualora un docente a tempo indeterminato, trovandosi in situazione comparabile quanto alla possibilità di fruire delle ferie nei medesimi periodi, non subisca una corrispondente perdita definitiva del diritto per effetto della prosecuzione del rapporto; e, in caso di

differenza di trattamento, se la cessazione del rapporto alla data del 30 giugno o le esigenze organizzative proprie del servizio scolastico possano costituire ragioni oggettive ai sensi della medesima clausola 4.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, visto l'articolo 267 TFUE,

1) dispone il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione europea e sottopone le questioni interpretative formulate al paragrafo 9 della presente ordinanza;

2) sospende il presente giudizio sino alla pronuncia sulla domanda di decisione pregiudiziale;

3) dispone che la cancelleria trasmetta alla Corte di giustizia dell'Unione europea, con le modalità previste dalle Raccomandazioni all'attenzione dei giudici nazionali relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale, copia della presente ordinanza, degli atti del fascicolo e dei documenti allegati;

4) manda alla Cancelleria per la comunicazione della presente ordinanza alle parti costituite e per gli ulteriori adempimenti di competenza.

Milano, 27.10.2026

Il Giudice

Luigi Pazienza