

Impegni dei docenti dopo il termine delle lezioni

Gestione delle ferie

Scheda UIL Scuola

Attività dei docenti durante la sospensione delle lezioni: cosa prevede il CCNL

Le attività di insegnamento e le attività funzionali all'insegnamento sono disciplinate dagli articoli **43 e 44 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024**.

Il piano annuale delle attività

L'art. **43, comma 4**, stabilisce che gli obblighi di lavoro del personale docente si articolano in:

- **attività di insegnamento;**
- **attività funzionali all'insegnamento.**

Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone il Piano annuale delle attività, tenendo conto delle eventuali proposte degli organi collegiali. Il Piano, che comprende tutti gli impegni di lavoro dei docenti, **viene deliberato dal Collegio dei docenti e può essere modificato nel corso dell'anno solo per sopravvenute esigenze**.

Del Piano deve essere fornita informazione alle Rsu e alle Organizzazioni sindacali.

L'orario di insegnamento

L'art. **43, comma 5**, definisce l'orario settimanale di insegnamento:

- **25 ore nella scuola dell'infanzia;**
- **22 ore nella scuola primaria, cui si aggiungono 2 ore dedicate alla programmazione didattica;**
- **18 ore nella scuola secondaria di primo e secondo grado.**

L'attività di insegnamento deve essere distribuita in non meno di cinque giornate settimanali.

Le attività funzionali all'insegnamento

L'art. **44** del CCNL chiarisce che le attività funzionali comprendono tutti gli impegni connessi alla funzione docente previsti dagli ordinamenti scolastici.

Rientrano in tale ambito le attività di:

- programmazione e progettazione;
- ricerca e documentazione;
- valutazione;
- aggiornamento e formazione (ricomprese nelle 80 ore complessive alle attività funzionali all'insegnamento);
- preparazione dei lavori degli organi collegiali;
- partecipazione alle riunioni;
- attuazione delle delibere degli organi collegiali.

Adempimenti individuali (non rientranti nel computo delle 40 + 40 ore delle attività collegiali)

Tra gli adempimenti individuali obbligatori rientrano:

- la preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
- la correzione degli elaborati;
- i rapporti individuali con le famiglie.

Attività collegiali

Le attività collegiali obbligatorie riguardano:

a) Collegio dei docenti (fino a 40 ore annue)

Comprendono:

- riunioni del Collegio dei docenti (rientrano le riunioni dei c.d. "dipartimenti");
- attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno;
- informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini e sull'andamento delle attività educative.

b) Consigli di classe, interclasse e intersezione (fino a 40 ore annue)

Rientrano in questo monte ore:

- consigli di classe;
- consigli di interclasse;
- consigli di intersezione;
- Gruppi di Lavoro Operativo per l'Inclusione (GLO).

Il Collegio dei docenti stabilisce i criteri di programmazione di tali attività, tenendo conto della situazione dei docenti che operano in un numero elevato di classi.

ATTENZIONE

Le attività eventualmente svolte nel periodo compreso tra il **1° settembre e l'inizio delle lezioni** e quelle previste **dal termine delle lezioni fino al 30 giugno** non costituiscono una **categoria autonoma di obblighi di servizio**.

Anche tali attività devono essere preventivamente inserite nel **Piano annuale delle attività**, deliberato dal Collegio dei docenti ai sensi dell'art. 43 del CCNL, e devono rientrare tra le attività funzionali all'insegnamento previste dall'art. 44 del medesimo contratto.

Pertanto, **riunioni, collegi dei docenti, attività di programmazione, verifica, dipartimenti, consigli di classe, interclasse o intersezione** e ogni altra attività collegiale programmata in tali periodi concorrono al raggiungimento dei limiti contrattuali delle **40 ore annue per il Collegio dei docenti e attività assimilate** e delle **40 ore annue per consigli di classe, interclasse, intersezione e GLO**, fatti salvi gli scrutini e gli esami che restano obblighi di servizio ulteriori e non rientrano nel computo delle 40+40 ore.

Ne consegue che il semplice fatto che un'attività sia collocata prima dell'inizio delle lezioni o dopo il loro termine non consente di considerarla aggiuntiva rispetto ai limiti contrattuali previsti dal CCNL.

c) Scrutini ed esami

Sono obbligatori e **non rientrano** nel computo delle 40 + 40 ore:

- scrutini intermedi e finali;
- esami;
- compilazione degli atti relativi alla valutazione.

Cosa accade durante la sospensione delle lezioni

Dal quadro normativo emerge con chiarezza che nei periodi di sospensione delle lezioni e di interruzione delle attività didattiche **i docenti non sono tenuti a permanere a scuola per l'intero orario di servizio**.

In tali periodi possono essere convocati **esclusivamente per attività previste dal Piano annuale delle attività o per attività aggiuntive regolarmente deliberate**.

In particolare, durante i periodi di sospensione delle lezioni i docenti possono essere impegnati esclusivamente nelle attività previste dal CCNL e dal Piano annuale delle attività, quali:

- consigli di classe, interclasse, intersezione e altre attività collegiali rientranti nel limite di **40 ore annue** previsto dall'art. 44, comma 3, lettera b), del CCNL;
- scrutini, esami e relativi adempimenti, che costituiscono obblighi di servizio specifici e non rientrano nel computo delle 40+40 ore;

- collegi dei docenti, attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno, nonché le altre attività collegiali previste dall'art. 44, comma 3, lettera a), del CCNL, nel limite di **40 ore annue**;
- attività di formazione e aggiornamento **eventualmente deliberate dagli organi collegiali competenti**, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa e dal contratto collettivo; **qualora eccedano gli obblighi contrattuali, esse devono essere svolte su base volontaria o essere retribuite secondo quanto previsto dalla contrattazione di istituto.**

ATTENZIONE

Non è invece previsto alcun obbligo generalizzato di presenza o permanenza a scuola in assenza di attività formalmente programmate, convocate e riconducibili agli obblighi di servizio previsti dal vigente CCNL.

Allo stesso modo, ai docenti non possono essere richieste attività che non rientrano nelle loro funzioni, come il riordino di materiali e locali, lo spostamento di armadi o altri arredi, la sistemazione di magazzini o archivi e, in generale, lavori di carattere materiale non collegati all'attività di insegnamento o alle attività funzionali all'insegnamento, salvo che siano svolte su base volontaria.

È utile altresì precisare che tali attività non possono essere rese obbligatorie neppure attraverso una delibera del Collegio dei docenti, in quanto il Collegio non può estendere gli obblighi di servizio previsti dal contratto né attribuire ai docenti compiti che non rientrano tra le attività funzionali all'insegnamento disciplinate dal CCNL.

Esami di Stato nella scuola secondaria di secondo grado

Per quanto riguarda, invece, il periodo di svolgimento degli **Esami di Stato nella scuola secondaria di secondo grado**, la consueta Ordinanza Ministeriale prevede che il personale docente utilizzabile per eventuali sostituzioni, ad esclusione di quello con contratto di supplenza breve e saltuaria, **rimanga a disposizione dell'istituzione scolastica di servizio fino al 30 giugno, assicurando comunque la presenza nei giorni di svolgimento delle prove scritte.**

Nota bene: Tale obbligo di disponibilità non comporta tuttavia un generico obbligo di permanenza a scuola, **ma esclusivamente la possibilità di essere convocati in caso di effettiva necessità connessa alle operazioni d'esame.**

Come comportarsi in caso di richieste non previste

Qualora il dirigente scolastico imponga attività o obblighi non previsti dal Piano annuale delle attività, il docente può presentare un reclamo **scritto, contestando formalmente l'ordine di servizio eventualmente impartito**, anche qualora sia stato comunicato tramite circolare interna.

Si propone di seguito uno schema che il docente può utilizzare in caso di disposizione di servizio del dirigente scolastico ritenuta non conforme agli obblighi contrattuali previsti per il personale docente.

Il modello è meramente esemplificativo e dovrà essere adattato al caso concreto, con particolare riferimento al contenuto della disposizione impartita e alle specifiche circostanze di fatto.

Oggetto: reclamo avverso disposizione di servizio relativa all'obbligo di presenza a scuola durante il periodo di sospensione delle attività didattiche

Al Dirigente Scolastico

dell'Istituzione scolastica _____

Il/La sottoscritto/a _____, docente in servizio presso codesta istituzione scolastica,

presa visione della circolare/disposizione di servizio prot. n. _____ del _____, con la quale viene imposta la presenza a scuola del personale docente durante il periodo di sospensione delle attività didattiche, pur in assenza di specifici impegni previsti dal Piano annuale delle attività,

premesse che

- gli obblighi di lavoro del personale docente sono disciplinati dagli articoli 43 e 44 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019/2021 sottoscritto il 18 gennaio 2024;
- il Piano annuale delle attività costituisce lo strumento attraverso il quale vengono individuati e programmati gli impegni di servizio dei docenti;
- nei periodi di sospensione delle lezioni il personale docente può essere impegnato esclusivamente nelle attività funzionali all'insegnamento previste dal CCNL e regolarmente programmate e deliberate dagli organi collegiali competenti;
- il vigente ordinamento contrattuale non prevede alcun obbligo generalizzato di permanenza o reperibilità presso la sede di servizio in assenza di attività formalmente programmate e convocate;

con la presente

formula formale reclamo al dirigente scolastico dal dare esecuzione alla disposizione sopra richiamata, nella parte in cui impone la presenza a scuola dei docenti senza l'indicazione di specifiche attività rientranti tra quelle previste dal CCNL e dal Piano annuale delle attività.

Si invita pertanto la S.V. a voler revocare o rettificare la disposizione in oggetto, indicando, ove esistenti, gli specifici riferimenti normativi e contrattuali che giustificerebbero l'obbligo impartito.

In difetto, il/la sottoscritto/a riterrà la disposizione priva di fondamento contrattuale e pertanto inefficace nella parte eccedente gli obblighi di servizio previsti dalla normativa vigente.

Resta salva, in ogni caso, la disponibilità del sottoscritto a partecipare a tutte le attività obbligatorie previste dal CCNL, dal Piano annuale delle attività e dalle deliberazioni degli organi collegiali.

Con riserva di tutela nelle competenti sedi amministrative, sindacali e giudiziarie per ogni eventuale pregiudizio derivante dall'applicazione di disposizioni non conformi alla disciplina contrattuale vigente.

Distinti saluti.

Luogo e data _____

Firma _____

Le **Segreterie territoriali della UIL Scuola** sono a disposizione degli iscritti per fornire assistenza e supporto nelle iniziative necessarie alla tutela dei diritti contrattuali del personale docente.

Ferie del personale docente: normativa, modalità di fruizione e tutela dei diritti

Premessa

Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore, tutelato dall'**art. 36 della Costituzione** e disciplinato, per il personale della scuola, dall'**art. 13 del CCNL 29 novembre 2007 e dall'art. 35 del CCNL 18 gennaio 2024**.

La loro finalità è quella di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, la tutela della salute e il pieno sviluppo della persona.

La fruizione delle ferie avviene su richiesta del dipendente e la relativa autorizzazione compete al dirigente scolastico nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

Numero di giorni di ferie spettanti

Il personale scolastico ha diritto, per ogni anno scolastico di servizio, a:

- **30 giorni di ferie** se l'anzianità di servizio complessiva non supera i tre anni;
- **32 giorni di ferie** se l'anzianità di servizio è superiore a tre anni.

Ai fini del computo dell'anzianità sono valutati **tutti i servizi prestati, anche a tempo determinato**. Pertanto, per il personale di ruolo, nel conteggio dei tre anni devono essere considerati **anche gli eventuali periodi di supplenza svolti in precedenza**.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, nonché nei casi di assunzione o cessazione in corso d'anno, le ferie spettano in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata mese intero.

Personale assunto a tempo determinato

Per il personale assunto a tempo determinato le ferie maturano in **proporzione al servizio effettivamente prestato**.

Esempio di calcolo delle ferie per il personale a tempo determinato

Un docente con **anzianità di servizio non superiore a tre anni** ha diritto a **30 giorni di ferie annui**.

Il calcolo può essere effettuato con la seguente proporzione:

➤ **$360: 30 = \text{giorni di servizio: ferie spettanti}$**

oppure:

➤ **$\text{Ferie spettanti} = (\text{giorni di servizio} \times 30) \div 360$**

Ne consegue che maturano convenzionalmente **2,5 giorni di ferie per ogni mese di servizio di 30 giorni** (30 giorni di ferie divisi per 12 mesi).

Esempio:

- 30 giorni di servizio → 2,5 giorni di ferie;
- 60 giorni di servizio → 5 giorni di ferie;
- 180 giorni di servizio → 15 giorni di ferie;
- 360 giorni di servizio → 30 giorni di ferie.

Per il personale con anzianità **superiore a tre anni**, il medesimo calcolo va effettuato assumendo come parametro **32 giorni di ferie annui**, con una maturazione convenzionale di circa **2,67 giorni di ferie per ogni mese di servizio**.

Le quattro giornate di festività soppresse

Oltre alle ferie, al personale della scuola spettano **quattro giornate di riposo per festività soppresse**.

Tali giornate:

- devono essere fruito entro il 31 agosto di ogni anno;

- non possono essere rinviate all'anno scolastico successivo;
- si aggiungono ai giorni di ferie ordinari.

È inoltre considerato giorno festivo la ricorrenza del **Santo Patrono della località sede di servizio**, purché coincida con una giornata lavorativa.

Il diritto alle quattro giornate di festività soppresse **spetta anche al personale assunto a tempo determinato**, in proporzione al servizio prestato.

La relativa fruizione deve avvenire entro il termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico (**Sentenza della Corte di Cassazione n. 883/2026**)

Personale in regime di part-time

Per il personale in **part-time verticale** il numero delle ferie è riproporzionato in base ai **giorni (non alle ore)** effettivamente lavorati.

Ad esempio, nel caso di una prestazione lavorativa distribuita su **tre giorni** settimanali:

3: 6 = x: 32 con conseguente diritto a 16 giorni di ferie annui.

Nota bene: Nessuna riduzione è invece prevista per il personale in part-time orizzontale, che mantiene integralmente il numero di giorni di ferie spettanti.

Assenze che non riducono le ferie maturate

Le ferie non subiscono alcuna riduzione in presenza di **assenze, di norma retribuite**, previste dalla legge o dal contratto.

Rientrano tra queste:

- permessi **retribuiti** (es. motivi personali o familiari, lutto, ecc.);
- permessi previsti dalla **Legge 104/1992**;
- assenze per **infortunio sul lavoro o causa di servizio**;
- periodi di malattia retribuiti (**anche con riduzione al 90% o al 50% dello stipendio**);
- congedi parentali (**retribuiti e non retribuiti**).

Anche nel caso in cui tali assenze si protraggano per l'intero anno scolastico, il diritto alle ferie resta integro.

Assenze che riducono il periodo di ferie

Determinano invece una riduzione delle ferie maturate:

- permessi non retribuiti;

- aspettative non retribuite per motivi personali o familiari;
- altre forme di aspettativa non retribuita;
- congedo biennale per assistenza al familiare con disabilità grave, durante il quale non maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

Quando possono essere fruite le ferie

I docenti possono fruire delle ferie **nei periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche individuati dal calendario scolastico regionale**, con esclusione dei giorni destinati a:

- scrutini;
- esami di Stato;
- attività valutative;
- attività funzionali all'insegnamento regolarmente programmate.

In particolare, le ferie possono essere richieste:

- dal 1° settembre all'inizio delle lezioni, compatibilmente con eventuali impegni deliberati;
- durante le vacanze natalizie;
- durante le vacanze pasquali;
- nei periodi di sospensione delle lezioni dovuti a consultazioni elettorali o concorsi;
- dal termine delle lezioni fino al 30 giugno, compatibilmente con scrutini ed eventuali impegni deliberati;
- dal 1° luglio al 31 agosto per il personale con contratto al 31 agosto o a tempo indeterminato.

Attenzione. Per il personale docente a tempo indeterminato e per i docenti con contratto fino al 31 agosto non è prevista alcuna possibilità per il dirigente scolastico di **imporre o sollecitare formalmente la fruizione delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni** (vacanze natalizie, pasquali o altre sospensioni previste dal calendario scolastico).

Tali docenti, infatti, **in assenza di particolari esigenze personali**, fruiscono **ordinariamente delle ferie nei mesi di luglio e agosto, periodo nel quale non sono previste attività didattiche e, di norma, neppure impegni collegiali programmati.**

Ne consegue che **eventuali disposizioni, circolari o comunicazioni con cui il dirigente scolastico inviti, solleciti o pretenda la fruizione delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni devono ritenersi prive di fondamento contrattuale.**

A titolo esemplificativo, risulta illegittima una circolare che inviti il **personale docente a tempo indeterminato o con contratto al 31 agosto** a fruire delle ferie durante le vacanze natalizie o pasquali, poiché tale richiesta limita ingiustificatamente il diritto del lavoratore alla scelta del periodo di fruizione delle ferie.

Allo stesso modo, è da ritenersi illegittima l'attribuzione d'ufficio delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni in assenza di una specifica richiesta del docente di fruirne in tali periodi.

I sei giorni di ferie durante l'attività didattica

Durante il periodo di svolgimento delle lezioni i docenti possono fruire di un massimo di sei giorni di ferie.

La concessione è subordinata:

- alla possibilità di sostituzione con personale già in servizio;
- all'assenza di oneri aggiuntivi per l'Amministrazione.

Ai sensi dell'**art. 15, comma 2, del CCNL 2007**, tali sei giorni **possono essere utilizzati anche alle stesse condizioni previste per i permessi personali o familiari**.

Resta fermo che, in questo caso, i giorni utilizzati continuano ad essere giuridicamente ferie e vengono pertanto detratti dal monte ferie complessivo spettante.

Interruzione o sospensione delle ferie

Le ferie possono essere interrotte dal dipendente nei seguenti casi:

- malattia con prognosi pari o superiore a quattro giorni;
- ricovero ospedaliero anche di un solo giorno;
- ricovero ospedaliero del figlio di età inferiore a dodici anni.

Interruzione disposta dal dirigente scolastico

Il dirigente scolastico può interrompere o sospendere le ferie esclusivamente in presenza di **oggettive e prevalenti esigenze di servizio**, che devono essere espressamente motivate nel relativo provvedimento.

In tali circostanze il dipendente ha diritto:

- al rimborso delle spese documentate per il rientro in servizio;
- al rimborso delle spese per il successivo ritorno nel luogo di vacanza;
- al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

Recupero delle ferie non fruita

Quando le ferie non possono essere godute per esigenze di servizio o per motivate esigenze personali, esse possono essere recuperate successivamente.

Per il personale docente a tempo indeterminato il recupero deve avvenire, di norma, **entro l'anno scolastico successivo esclusivamente nei periodi di sospensione delle lezioni.**

Nota bene: Qualora le ferie non siano state fruito per cause non imputabili al lavoratore, come ad esempio una grave patologia o una lunga malattia, il diritto alla fruizione permane anche oltre i limiti temporali ordinariamente previsti.

Attribuzione d'ufficio delle ferie e limitazioni alla fruizione

Per il personale docente il periodo di ferie non può subire limitazioni arbitrarie.

Il dirigente scolastico non può, ad esempio:

- vietare in modo generalizzato la fruizione delle ferie **nell'ultima parte del mese di agosto;**
- spostare **unilateralmente** il periodo richiesto dal docente;
- **imporre d'ufficio** la collocazione delle ferie in assenza di specifiche esigenze organizzative.

Eventuali limitazioni possono essere giustificate esclusivamente dalla presenza di attività collegiali o funzionali all'insegnamento regolarmente programmate e deliberate dagli organi collegiali competenti.

Ne consegue che qualunque disposizione del dirigente scolastico **che limiti, riduca o modifichi unilateralmente il periodo di ferie richiesto dal docente**, in assenza di una specifica previsione contrattuale o di attività programmate nel Piano annuale delle attività, **risulta priva di adeguato fondamento normativo e contrattuale e deve pertanto ritenersi illegittima.**

Anche eventuali circolari interne non conformi al CCNL, alla contrattazione d'istituto o alle deliberazioni degli organi collegiali **non possono incidere sul diritto del personale docente alla corretta fruizione delle ferie.**

Docente di ruolo e contratto a tempo determinato

Una particolare disciplina si applica al personale docente a tempo indeterminato che, ai sensi dell'**art. 47 del CCNL 18 gennaio 2024**, accetta un incarico a tempo determinato di durata annuale (31 agosto) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno) esclusivamente ad orario intero.

In tali casi, il contratto collettivo dispone espressamente che **l'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della disciplina prevista per il personale assunto a tempo determinato, comprese le disposizioni in materia di ferie.**

Pertanto, limitatamente alla durata dell'incarico a tempo determinato, il docente di ruolo non è soggetto alla disciplina delle ferie prevista per il personale a tempo indeterminato, **ma a quella applicabile al personale a tempo determinato.**

Monetizzazione delle ferie

La Corte di Cassazione, con sentenza n.883/2026, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

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

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

Vacanze di Natale, Pasqua e altre sospensioni delle lezioni: secondo la Cassazione non è necessario l'invito formale del dirigente scolastico.

Durante i periodi di sospensione delle lezioni (vacanze natalizie, pasquali e altre eventuali sospensioni previste dal calendario scolastico), le ferie maturate dal personale docente a tempo determinato sono considerate **fruibili d'ufficio** e, pertanto, ai fini dell'eventuale monetizzazione, **vengono detratte dai giorni di sospensione delle lezioni.**

Nel calcolo dei giorni effettivamente utilizzabili per le ferie non devono tuttavia essere conteggiati **i sabati e le domeniche non lavorativi, né le festività civili e religiose previste** dalla legge (i cosiddetti giorni "rossi" del calendario, quali ad esempio il 25 e 26 dicembre, il 1° e il 6 gennaio, ecc.).

Pertanto, l'eventuale indennità sostitutiva **spetta soltanto per la differenza tra le ferie maturate e i giorni effettivamente disponibili per la loro fruizione durante i periodi di sospensione delle lezioni.**

Secondo la Corte di Cassazione, per tali periodi **non è necessario che il dirigente scolastico inviti formalmente il docente a fruire delle ferie, poiché essi rappresentano ordinariamente i periodi destinati al loro godimento.**

Periodo dal termine delle lezioni al 30 giugno: la monetizzazione spetta se il dirigente non prova di aver invitato il docente a fruire delle ferie e di averlo avvisato della perdita del diritto.

Diversa è la situazione relativa al periodo compreso tra il **termine delle lezioni e il 30 giugno**.

In tale fase, infatti, i docenti possono essere impegnati in scrutini, esami e altre attività funzionali all'insegnamento e, pertanto, **non si può presumere automaticamente che abbiano avuto la concreta possibilità di fruire delle ferie maturate.**

La Corte di Cassazione ha chiarito che il personale a tempo determinato mantiene il diritto alla monetizzazione delle ferie non godute **qualora il dirigente scolastico non abbia preventivamente invitato il docente a fruire delle ferie residue, informandolo del numero di giorni disponibili e avvertendolo espressamente che, in caso di mancata fruizione, il relativo diritto sarebbe andato perduto alla scadenza del contratto.**

Anche in questo caso, ai fini del calcolo delle ferie effettivamente fruibili nel periodo compreso tra il termine delle lezioni e il 30 giugno, **devono essere esclusi dal conteggio le domeniche, gli eventuali sabati non lavorativi e le festività civili e religiose previste dalla legge.**

Attenzione: resta fermo il riconoscimento economico sostitutivo delle ferie non godute quando il lavoratore non abbia potuto fruirne per malattia o per altra causa a lui non imputabile (es. interdizione/congedo obbligatorio per maternità o paternità).

Le sedi **territoriali della UIL Scuola** sono a disposizione del personale interessato per ogni chiarimento, per la verifica delle singole posizioni e per l'eventuale tutela dei diritti, anche attraverso l'avvio delle necessarie azioni di contenzioso.

[Home - UILSCUOLA](#)

[Dove siamo - UILSCUOLA](#)