

**S.N.A.L.S.-Conf.S.A.L.**  
Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola  
Via Curtatone, 2/4 – 16122 GENOVA

*Notiziario Sindacale  
del 6 febbraio 2026*

Alle SCUOLE di ogni ordine e grado  
LORO SEDI

**Sommario:**

- *Decreto Milleproroghe: Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*
- *Comunicato Ufficio Legale: Presupposti per ottenere l'indennità sostitutiva per ferie non godute in sede giudiziaria*
- *Assicurazione per gli iscritti – Società "Helvetia" Assicurazioni*

\* DECRETO MILLEPROROGHE: DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI TERMINI NORMATIVI

Disponibile per gli iscritti una scheda di lettura del *DECRETO MILLEPROROGHE – D.L. 31/12/2025, n. 200 "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi"*, a cura della Segreteria Generale, degli Uffici e dei Coordinatori.

\* COMUNICATO UFFICIO LEGALE: PRESUPPOSTI PER OTTENERE L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA PER FERIE NON GODUTE IN SEDE GIUDIZIARIA

Riportiamo il comunicato dell'Ufficio Legale con indicazioni e chiarimenti sui presupposti per poter procedere ai ricorsi a livello locale per il riconoscimento delle ferie non godute:

**OGGETTO: presupposti per ottenere l'indennità sostitutiva per ferie non godute in sede giudiziaria.**

L'Ufficio legale ha redatto una sintesi in merito ai presupposti che occorrono per promuovere l'azione legale dinanzi ai Giudici del lavoro – per il personale docente o ata a tempo determinato - avente ad oggetto il diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute.

**1. Principi Generali e Condizioni per la Monetizzazione delle Ferie**

Il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite è un principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione Europea, irrinunciabile e non derogabile. La sua monetizzazione è consentita solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art. 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE.

Nel pubblico impiego italiano, l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 ha introdotto un divieto generale di monetizzazione delle ferie non godute, con l'obiettivo di reprimere abusi e incentivare la fruizione effettiva del riposo. Tuttavia, questo divieto non è assoluto.

La giurisprudenza, sia nazionale che europea, ha delineato in modo chiaro le condizioni che danno diritto al personale precario (docenti e ATA) di ottenere l'indennità sostitutiva al termine del contratto.

## **2. Onere della Prova a Carico del Datore di Lavoro (la Scuola)**

Il punto cardine della questione risiede nell'onere della prova. La perdita del diritto alle ferie e alla relativa indennità si verifica soltanto se il datore di lavoro dimostra di aver messo il lavoratore nelle condizioni di fruire del proprio diritto. Specificamente, il datore di lavoro deve provare di aver: **invitato** formalmente il lavoratore a godere delle ferie [Consiglio di Stato n. 1634 del 2022].

Avvisato in modo accurato e tempestivo che, in caso di mancata fruizione, le ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o alla cessazione del rapporto, senza possibilità di monetizzazione [Cass. Civ., Sez. L, N. 21781 del 08-07-2022].

Una comunicazione generica che subordina la fruizione delle ferie a "esigenze di servizio" non è considerata sufficiente a soddisfare tale onere, in quanto non costituisce un'intimazione perentoria e antepone l'interesse aziendale a quello del lavoratore. L'onere di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per consentire la fruizione delle ferie grava sempre e comunque sul datore di lavoro [Corte di giustizia UE, prima sezione, sentenza 18 gennaio 2024].

## **3. Inesistenza della Fruizione "Automatica" delle Ferie**

La giurisprudenza ha chiarito ad es. che i docenti a tempo determinato non possono essere considerati "automaticamente in ferie" durante i periodi di sospensione delle lezioni (ad esempio, il periodo tra la fine delle lezioni e il 30 giugno). Durante tali periodi, il docente rimane a disposizione dell'istituzione scolastica per attività funzionali all'insegnamento (come scrutini, esami, attività di programmazione). Pertanto, la fruizione delle ferie deve essere sempre oggetto di una richiesta esplicita da parte del lavoratore o di un provvedimento formale del dirigente scolastico.

La Corte di Cassazione [ordinanza n. 28587/2024] ha enunciato 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 [...]".

Il diritto alla monetizzazione sorge anche quando la mancata fruizione è dovuta a cause non imputabili al lavoratore, come la malattia che porta alla cessazione del rapporto per inabilità.

## **4. Termine di Prescrizione del Diritto**

L'eccezione di prescrizione quinquennale sollevata di frequente dall'Amministrazione, convenuta in giudizio, viene costantemente respinta dalla giurisprudenza perché il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute si prescrive nel termine ordinario decennale.

## **5. Calcolo dell'Indennità**

Il calcolo dell'indennità dovuta si articola in più fasi:

- ✓ Determinazione dei giorni di ferie maturati: il personale assunto a tempo determinato ha diritto a un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio prestato nell'anno scolastico. La formula, basata sul CCNL di comparto, è la seguente:  
$$(\text{giorni di servizio prestato} \times 30 \text{ o } 32) / 360$$
- ✓ Il coefficiente è 32 per chi ha almeno 3 anni di servizio, 30 per gli altri.
- ✓ Aggiunta delle festività soppresse: ai giorni di ferie maturati si aggiungono i giorni di riposo per le festività soppresse (4 giornate ai sensi della L. 937/1977), anch'essi proporzionati al servizio prestato.
- ✓ Sottrazione dei giorni fruiti: dal totale dei giorni maturati (ferie + festività soppresse) si sottraggono i giorni di ferie effettivamente fruiti durante i periodi di sospensione delle lezioni (es. vacanze di Natale, Pasqua).

Quantificazione economica: l'importo per ogni giorno di ferie non godute non è una cifra fissa, ma corrisponde alla retribuzione giornaliera del dipendente, calcolata sulla base dello stipendio e delle altre voci fisse e continuative della busta paga.

## **6. Adempimenti e Strategia Processuale**

Diffida alla Scuola: Sebbene non sia un presupposto processuale obbligatorio, è prassi comune inviare una lettera di diffida e messa in mora alla scuola per richiedere formalmente il pagamento dell'indennità. Questo atto serve a interrompere la prescrizione.

Tutela della Scuola: Per cautelarsi, la scuola (datore di lavoro) deve adempiere scrupolosamente all'onere probatorio descritto. Deve quindi implementare una procedura formale con cui, in tempo utile prima della scadenza del contratto, invita ogni dipendente a tempo determinato a fruire delle ferie maturate, avvisandolo esplicitamente della perdita del diritto in caso di mancata richiesta. La scuola deve conservare prova di tale comunicazione.

Giurisdizione: La competenza a decidere su tali controversie spetta al Giudice del Lavoro.

## **7. Linea Processuale:**

Per ottenere un esito positivo, la linea difensiva del lavoratore deve fondarsi sui seguenti punti: Invocare il diritto alla monetizzazione in base all'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e alla consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia UE e della Corte di Cassazione.

Sostenere che l'onere di provare di aver consentito la fruizione delle ferie grava interamente sul datore di lavoro.

Contestare la tesi della fruizione "automatica" delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni, dimostrando che in tali periodi il personale resta a disposizione per altre attività.

Produrre i contratti di lavoro e le buste paga per dimostrare il servizio prestato e calcolare l'indennità spettante.

Infine, i contratti del personale precario non devono essere necessariamente dal 1° settembre al 30 giugno.

*Coriali saluti.*

SNALS CONFISAL  
F.to Elvira Serafini

## **\* ASSICURAZIONE PER GLI ISCRITTI – SOCIETÀ "HELVETIA" ASSICURAZIONI**

Anche per l'anno 2026, la Segreteria Generale, ha confermato la copertura assicurativa per tutti i suoi iscritti con la Società "Helvetia".

Le polizze stipulate si riferiscono a:

- infortuni professionali      pol. n° 48125819
- responsabilità civile      pol. n° 48125757
- tutela legale      pol. n° 11075368.

La richiesta di apertura sinistro deve essere inviata, per e-mail o pec alla Segreteria Provinciale di appartenenza.

*Cordiali saluti.*

Il Segretario Provinciale  
Stefania Belgini