FLC CGIL
federazione lavoratori della conoscenza

Scuola

Ferie del personale

IL DIRITTO ALLE FERIE DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA

LE GUIDE DELLA FLC CGIL | www.flcgil.it

FERIE DEL PERSONALE DELLA SCUOLA

ULTIMO AGGIORNAMENTO 2026

SOMMARIO

Premessa 3

Personale con contratto a tempo indeterminato *(art.13 c.1-6 CCNL 06-09)* . 4

Personale con contratto a tempo determinato *(art.35 c.1-2 CCNL 19-21)* 4

Festività soppresse *(art.14 CCNL 06-09)* 4

Personale docente e ATA in part time 4

Tipologie di assenza che producono effetti sul calcolo delle ferie 5

Periodi di possibile fruizione delle ferie 5

Prestazioni aggiuntive e riposi compensativi *(art.54 del CCNL 06-09)* 7

Interruzione o sospensione delle ferie *(art.13 c.12 e 13 CCNL 06-09 e art.47 c.4 DLgs 151/01)* 8

Modalità di calcolo dei giorni di ferie e delle festività soppresse 8

Attribuzione delle ferie d'ufficio o limitazioni nel diritto di fruizione 9

Monetizzazione ferie l. 228/12 e dichiarazione congiunta n. 2 CCNL 19-21 10

Fruizione delle ferie nella scuola dell'infanzia 11

Specificità della funzione docente e impegni nei periodi di sospensione o interruzione dell'attività didattica 11

Personale docente ed educativo dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute 13

PER MAGGIORI INFORMAZIONI E CONSULENZE CONTATTARE LE NOSTRE SEDI LOCALI.

GUIDE FLC CGIL

PREMESSA

Le ferie sono costituzionalmente tutelate; la normativa di riferimento è contenuta nell'art.2109 del codice civile e nell'art.10 del DLgs 60/03, come modificato dal DLgs 213/04.

Per la scuola la fonte regolatrice è il CCNL 2006-2009 all'art.13 (*personale con contratto a tempo indeterminato*) come modificato dall'art.38 c.1 del CCNL 2019-2021 art.35 (*personale con contratto a tempo determinato*).

Costituiscono un diritto irrinunciabile ed hanno lo scopo di consentire il recupero delle energie psicofisiche, la tutela della salute e lo sviluppo della personalità del lavoratore. Per la loro fruizione la richiesta va presentata al dirigente scolastico.

Alle ferie si aggiungono ulteriori giorni di riposo corrispondenti ad altrettante festività soppresse (art.14 CCNL 2006-2009).

GUIDE FLC CGIL

PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO *(ART.13 C.1-6 CCNL 06-09)*

Il personale a tempo indeterminato ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di:

- 30 giorni lavorativi per anno scolastico se l'anzianità di servizio non è superiore ad anni 3;
- 32 giorni lavorativi per anno scolastico se l'anzianità di servizio è superiore ad anni 3.

Per "anzianità di servizio" si intende il servizio prestato a qualunque titolo; per il personale assunto a tempo indeterminato va conteggiato, nei tre anni, anche l'eventuale precedente servizio come supplente.

PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO *(ART.35 C.1-2 CCNL 19-21)*

Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato.

FESTIVITÀ SOPPRESSE *(ART.14 CCNL 06-09)*

In sostituzione delle festività soppresse, al personale della scuola sono attribuite 4 giornate di riposo da fruire obbligatoriamente nell'anno scolastico di riferimento al massimo entro il 31 agosto, in quanto non differibili all'anno successivo.

È considerato giorno festivo anche la ricorrenza del Santo Patrono della località sede di servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

PERSONALE DOCENTE E ATA IN PART TIME

Solo per il personale in regime di part time verticale, il calcolo dei giorni di ferie deve essere riproporzionato al numero di giorni lavorativi (e non delle ore settimanali) risultanti dal contratto individuale che regola la prestazione. Ad esempio il personale in part time verticale su 3 giorni a settimana avrà diritto ad un numero di giorni pari a: 3 : 6 = x : 32 quindi 16 giorni di ferie.

Coloro, invece, che si trovano in regime di part time orizzontale, ovvero con riduzione di orario settimanale comunque prestato su tutti i giorni lavorativi, spettano gli stessi giorni di ferie del personale a tempo pieno.

GUIDE FLC CGIL

TIPOLOGIE DI ASSENZA CHE PRODUCONO EFFETTI SUL CALCOLO DELLE FERIE

Alcune assenze dal servizio riducono le ferie: ad esempio i permessi non retribuiti (gli 8 giorni di permesso per concorsi o esami per il personale a tempo determinato / i 10 giorni di congedo per malattia del figlio fra i 3 e i 14 anni di età…), l'aspettativa senza assegni a vario titolo fruita, il congedo retribuito per assistenza al familiare disabile (la norma prevede che durante la fruizione del congedo stesso non si maturino ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto).

Sono utili alla maturazione delle ferie i permessi mensili previsti dalla L.104/92 e le assenze per malattia interamente o parzialmente retribuite, anche se protratte per l'intero anno scolastico (art.13 comma 14 del CCNL 2006-2009). E ancora, i permessi retribuiti per motivi personali o familiari (e altri permessi retribuiti), la malattia ordinaria, le assenze per infortunio sul lavoro o per causa di servizio oppure i periodi di malattia retribuiti al 90% o al 50%.

Dall'entrata in vigore del DLgs 105 del 13 agosto 2022 tutti i periodi di congedo parentale indennizzati dopo il primo mese retribuito al 100%, concorrono anch'essi alla maturazione delle ferie.

I permessi sindacali retribuiti non riducono le ferie; i periodi di astensione da lavoro per sciopero non costituiscono interruzione del rapporto d'impiego e pertanto non riducono le ferie. Già la circolare del Ministero dell'Istruzione del 18 settembre 1989, n. 312, ha chiarito che i periodi di astensione da lavoro per sciopero non costituiscono interruzione del rapporto d'impiego. Più di recente la Corte dei Conti, nell'Adunanza Generale del 12 settembre 2019 (deliberazione n. SCCLEG/7/2019/SUCC), ha affermato che l'assenza per l'esercizio del diritto di sciopero rappresenta una astensione non interruttiva ma sospensiva della prestazione, in quanto espressione di un diritto costituzionalmente garantito. Diversamente si creerebbe un'inammissibile disparità di trattamento in generale tra il personale della scuola e le altre categorie di lavoratori.

PERIODI DI POSSIBILE FRUIZIONE DELLE FERIE

Il tema va trattato in modo diverso se riferito al personale docente o al personale ATA.

Personale docente ***(art.13 c.9, art.15 c.2 CCNL 06-09 e legge 228/12)***

Il personale docente di tutti i gradi di istruzione può richiedere di fruire delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche secondo quanto definito dai calendari scolastici regionali; sono esclusi i giorni destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative.

Quindi:

- dal 1° settembre all'inizio delle lezioni;
- durante il periodo di sospensione delle lezioni per la pausa natalizia e pasquale;
- dal giorno successivo al termine delle lezioni stabilito dal calendario scolastico regionale fino al 30 giugno, tranne in coincidenza con le valutazioni, gli scrutini, gli esami o le attività funzionali all'insegnamento programmate;
- dal 1° luglio al 31 agosto (solo docenti assunti a tempo indeterminato o con contratto al 31/8), salvo impegni nelle commissioni degli esami di Stato.

Durante il normale periodo di svolgimento delle lezioni i docenti assunti a tempo indeterminato e determinato possono fruire di max 6 gg. ferie, da detrarre dal computo totale spettante annualmente. La concessione è subordinata alla sostituzione con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi in ore eccedenti.

In alternativa e a prescindere da queste condizioni, solo ai docenti a tempo indeterminato per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione, i max 6 giorni di ferie di cui sopra possono essere aggiuntivi ai 3 giorni di permesso retribuito, come da art.15 c.2 del CCNL 2006-2009.

Nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio non imputabili al lavoratore, oppure malattia, infortunio, congedo obbligatorio di maternità, le ferie non siano godute entro il 31 agosto, i giorni non fruiti saranno recuperati nell'anno scolastico successivo, ma sempre nei periodi di sospensione delle lezioni o delle attività didattiche.

GUIDE FLCGIL

Personale ATA *(art.13 c.10 e 11 del CCNL 06-09)*

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale ATA può fruire delle ferie durante tutto l'anno scolastico entro il 31 agosto, anche frazionandole in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1° luglio-31 agosto.

Anche per il personale ATA nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio non imputabili al lavoratore oppure malattia, infortunio, congedo obbligatorio di maternità, non sia possibile fruire interamente delle ferie entro il 31 agosto, su parere del Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi, queste dovranno essere recuperate entro il mese di aprile dell'anno successivo, (art.13 c.10 del CCNL 2006-2009).

Qualora le ferie siano maturate e non godute in periodi più lunghi per le stesse cause di cui sopra, potranno essere fruite in via eccezionale anche oltre i limiti stabiliti, ferma restando la valutazione dell'amministrazione scolastica di assegnarle d'ufficio in caso di inerzia del lavoratore.

Se l'orario di servizio si articola su 5 giorni alla settimana e non su 6, il sesto giorno è considerato giorno lavorativo ai fini del computo delle ferie.

I giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana, vengono calcolati in ragione di 1,2 giorni per ciascun giorno sul totale dei 32 o 30 spettanti (art.13 c.10 del CCNL 2006-2009).

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE E RIPOSI COMPENSATIVI *(ART.54 DEL CCNL 06-09)*

Nel caso in cui il lavoratore ATA, per esigenze di servizio e previa autorizzazione e disposizione impartite, presta attività oltre l'orario ordinario giornaliero, ha diritto alla retribuzione contrattualmente prevista. In alternativa può richiedere il recupero di tali ore anche in forma di corrispondenti ore e/o giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'istituzione scolastica o educativa.

Le giornate di riposo a tale titolo maturate potranno essere cumulate alle ferie e usufruite anche nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche, sempre tenendo conto delle esigenze di servizio

dell'istituzione scolastica. Le suddette giornate di riposo non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento e devono essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità della scuola.

In mancanza di recupero delle predette ore, per comprovati impedimenti di servizio o del dipendente, le stesse devono comunque essere retribuite.

INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DELLE FERIE *(ART.13 C.12 E 13 CCNL 06-09 E ART.47 C.4 DLGS 151/01)*

Il lavoratore docente e ATA può interrompere il periodo di ferie in caso di malattia documentata che determini una prognosi superiore a 3 giorni, per ricovero ospedaliero anche di un solo giorno, nel caso in cui la malattia del proprio figlio (fino ai 14 anni di età) dia luogo a ricovero ospedaliero.

Il dirigente può interrompere o sospendere le ferie del dipendente solo per oggettivi e prevalenti motivi di servizio naturalmente da enunciare nel provvedimento di interruzione o sospensione e correlati al rapporto di lavoro in atto. In questi casi 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.

MODALITÀ DI CALCOLO DEI GIORNI DI FERIE E DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE

Se dal calcolo delle ferie maturate risultasse un numero non-intero, ovvero oltre a giornate anche delle frazioni, si procede per arrotondamento all'unità superiore in presenza di frazioni > 0,5. Analogo orientamento applicativo è stato espresso anche dall'ARAN per i dipendenti del comparto Funzioni Locali. Programmi di calcolo che arrotondano per difetto il numero dei giorni di ferie spettanti sono da ritenersi erronei.

GUIDE FLC CGIL

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio (o in caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno) 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 (art.13 c.6 CCNL 2006-2009). Poiché le festività soppresse seguono la stessa disciplina delle ferie per la loro fruizione vanno seguite le stesse modalità di calcolo.

ATTRIBUZIONE DELLE FERIE D'UFFICIO O LIMITAZIONI NEL DIRITTO DI FRUIZIONE

Personale docente

La fruizione delle ferie è stabilita dal CCNL durante la sospensione delle attività didattiche. Non esiste potere del dirigente di determinare unilateralmente e in modo generalizzato un'ulteriore limitazione temporale rispetto al periodo di cui il lavoratore può beneficiarne, ad esempio negando la concessione nell'ultima parte del mese di agosto.

È compito del Collegio dei docenti, riunitosi ad inizio anno e con apposita delibera (o nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze) definire o meno la programmazione di alcune attività proprio in quel periodo (il recupero delle carenze formative in caso di sospensione del giudizio nella secondaria di secondo grado, e relativi scrutini) assicurandone la corretta funzionalità e la maggioranza dei consensi.

Personale ATA

Analogamente per gli ATA, il periodo di fruizione delle ferie non può subire limitazioni di sorta. Eventuali modifiche del Piano delle attività prevedono la riconvocazione del personale ai sensi dell'art.66 c.1 del CCNL 2019-2021 e la successiva informazione alla RSU di scuola e alle organizzazioni sindacali provinciali.

Una adeguata pianificazione del piano-ferie deve poter contemperare le esigenze organizzative della scuola con il diritto irrinunciabile del lavoratore, evitando imposizioni d'ufficio a favore di una soluzione condivisa che tenga conto delle rispettive attese.

GUIDE FLCGIL

Docenti con contratto a tempo indeterminato e docenti con contratto fino al 31 agosto

Fermo restando il disposto del CCNL riguardante i periodi utili per la fruizione delle ferie, spetta al docente individuare quando chiederle.

Ad esempio, se il docente con contratto al 31 agosto intende fruire delle ferie nei periodi di luglio e agosto la scuola non può procedere con una riduzione dei giorni maturati nei precedenti periodi di sospensione delle lezioni (es. Natale e Pasqua).

Docenti con contratto al termine delle attività o supplenza breve

L'art. 1, comma 54, della legge n. 228/12 prevede che i docenti fruiscano delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni indicati dai calendari scolastici regionali (ad es. vacanze natalizie e pasquali).

Pertanto, in tali periodi i docenti sono considerati automaticamente in ferie. Secondo la recente giurisprudenza (Cassazione n. 16530/2026), l'automatismo non si applica invece al periodo successivo al termine delle lezioni e fino alla scadenza del contratto (30 giugno). In questo arco di tempo, il docente ha diritto alla monetizzazione delle ferie residue ma solo nel caso in cui il dirigente scolastico non lo abbia formalmente invitato per iscritto a fruirne, informandolo chiaramente della conseguente perdita del diritto in caso di rifiuto.

Quindi, in linea generale, per il personale con contratto fino al 30 giugno, le ferie non sono monetizzabili alla cessazione del rapporto di lavoro, salvo nei casi in cui il mancato godimento sia dipeso da esigenze di servizio o da cause non imputabili al dipendente (quali decesso, malattia, infortunio, congedo obbligatorio di maternità, o risoluzione del rapporto per inidoneità fisica permanente e assoluta).

Anche per il personale con contratto di supplenza breve, la monetizzazione delle ferie residue è ammessa solo nei casi in cui il mancato godimento non sia imputabile al lavoratore, per le medesime ragioni sopra indicate.

GUIDE FLC CGIL

Personale ATA con contratto a tempo indeterminato o con contratto fino al 30 giugno o 31 agosto

Ai fini dei periodi in cui è consentita la fruizione delle ferie le nuove norme non introducono alcuna novità rispetto a quanto stabilito dal CCNL 2006-2009. Per una eventuale monetizzazione delle ferie residue si prendono in considerazione i casi in cui il mancato godimento delle ferie sia avvenuto per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente.

Personale ATA con contratto di supplenza breve

La procedura è uguale a quella prevista per i supplenti al 30/06 o 31/08. Dopo la cessazione, l'eventuale monetizzazione delle ferie residue proporzionali al servizio svolto, è riferita ai casi di effettivo impedimento per esigenze di servizio o in tutti i casi in cui non è imputabile o riconducibile al dipendente.

FRUIZIONE DELLE FERIE NELLA SCUOLA DELL'INFANZIA

Come noto, nella scuola dell'infanzia il termine delle attività didattiche è fissato al 30 giugno, ma ai docenti supplenti con nomina coincidente alla scadenza e ancora impegnati nelle lezioni è dovuta, sempre e comunque, la garanzia di piena fruizione delle ferie spettanti.

In alternativa alla monetizzazione per causa di servizio non imputabile al dipendente e solo su esplicita richiesta dello stesso, è possibile autorizzare fino ad un max di 6 giorni di ferie, ai sensi dell'art.13 c.9 del CCNL 2006-2009, senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per l'amministrazione e ad attività didattiche ancora in svolgimento, una volta valutate le esigenze di servizio e tenuto conto dell'eventuale riduzione di frequenza degli alunni nella seconda quindicina di giugno.

SPECIFICITÀ DELLA FUNZIONE DOCENTE E IMPEGNI NEI PERIODI DI SOSPENSIONE O INTERRUZIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA

L'art.43, c.5 del CCNL 2019-2021 stabilisce che l'attività di insegnamento si svolge *"nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale"*. Ne consegue che nei periodi di sospensione delle lezioni e interruzione delle attività didattiche, i docenti non hanno l'obbligo di essere a scuola per il numero di ore settimanali pari al loro

GUIDE FLC CGIL

orario d'insegnamento (25 ore nell'infanzia, 22 + 2 nella primaria, 18 nella secondaria) ed eventuali ordini di servizio in tal senso sono da ritenersi in violazione del CCNL.

I docenti possono essere impegnati solo in attività funzionali programmate o in attività aggiuntive, quindi:

> per riunioni di consigli di classe già previsti nel piano delle attività (da computarsi nel totale complessivo di 40 ore annue); per scrutini, esami e adempimenti connessi; per riunioni del Collegio dei docenti, attività di programmazione e verifica (anche in questo caso fino a 40 ore annue e con diritto alla retribuzione dal fondo di istituto per le eventuali ore eccedenti); informazione alle famiglie sui risultati finali, iniziative di formazione e aggiornamento da svolgere sulla base del piano annuale deliberato dal collegio dei docenti (art.66 del CCNL 2006-2009).

Nei medesimi periodi il docente può svolgere le attività aggiuntive, su base volontaria, previste nel PTOF o deliberate dal Collegio dei docenti che danno diritto al compenso orario o forfettario.

In sintesi, al netto degli impegni di lezione o di attività funzionali programmate, il CCNL non prevede alcun obbligo di presenziare a scuola, né firma quotidiana nel registro delle presenze, tantomeno adempimenti estranei alla funzione docente come catalogazione o archiviazione di atti/documenti, riordino delle aule. E questo riguarda sia il periodo antecedente l'inizio delle lezioni che quello successivo al termine, oltre ai periodi di sospensione.

È compito dovuto, invece, quello specifico richiamato nella nota ministeriale annuale che regola la formazione delle commissioni degli esami di maturità conclusivi del secondo ciclo di istruzione, secondo la quale *"…al di fuori delle ipotesi di esonero, il personale dirigente e docente non utilizzato nelle operazioni di esame deve rimanere a disposizione della scuola di servizio fino al 30 giugno (…), assicurando la presenza in servizio nei giorni delle prove scritte"*.

GUIDE FLCGIL

PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO DICHIARATO INIDONEO ALLA SUA FUNZIONE PER MOTIVI DI SALUTE

Al personale docente ed educativo riconosciuto inidoneo allo svolgimento della sua funzione per motivi di salute e utilizzato in altri compiti, si applicano le norme sulle ferie previste dal CCNL vigente per il personale ATA. A questo proposito si veda il richiamo contenuto nel comma 1 art.8 del CCNI Criteri di utilizzazione del personale inidoneo del 25 giugno 2008.

GUIDE FLC CGIL

ISCRIVITI

ISCRIVITI.FLCGIL.IT

RIMANI AGGIORNATO

www.flcgil.it/newsletter

SEGUICI SUI SOCIAL

@flccgilfanpage @flccgilnazionale canale whatsapp @flccgil sindacatoflcgil

GUIDE FLC CGIL

FLC CGIL
federazione lavoratori della conoscenza