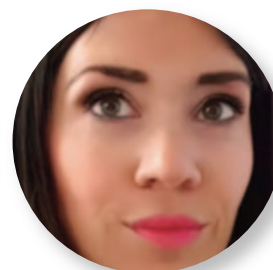


► Le ferie retribuite del personale precario: diritto pieno o attenuato?

**Il diritto alle ferie,
un diritto pieno e irrinunciabile.
Il ruolo del dirigente scolastico,
il valore dell'informativa ai lavoratori.
Certezze e dubbi alla luce
della nuova sentenza.**

Fabrizia De Cuia



Avvocato, responsabile dell'Ufficio Legale
e Privacy della CISL Scuola Nazionale

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, in data 20 maggio 2026 ha depositato una sentenza intervenendo nuovamente sul tema delle ferie dei docenti precari.

LA CAUSA: I FATTI

La sentenza trae origine dal ricorso presentato da una docente piemontese al Giudice del Lavoro di Torino per il riconoscimento dell'indennità di ferie non godute nel periodo pre-ruolo.

QUALE IL MOTIVO DELLA RICHIESTA?

Secondo la ricorrente, incombe sul datore di lavoro l'onere di invitare il lavoratore a godere delle ferie, nonché di informarlo della perdita delle stesse e del diritto all'indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione. Che significa?

La ricorrente aveva chiesto il riconoscimento dell'indennità sostitutiva delle ferie non fruite relative a diversi contratti a termine, facendo valere la tesi secondo cui il diritto al pagamento delle ferie non poteva venire meno automaticamente, solo perché la stessa non aveva presentato domanda di ferie. La Corte d'appello di Torino

aveva rinviato alla Cassazione una questione interpretativa volta a chiarire se il principio affermato e consolidato dalla giurisprudenza europea – *secondo cui il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro prima di perdere le ferie e la relativa indennità* – valesse anche durante la sospensione delle lezioni dei periodi, come le vacanze, di Natale e Pasqua.

L'ORIENTAMENTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE E DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

Il Giudice delle leggi prima, e la Corte di Giustizia dopo, sono entrambi intervenuti diverse volte con pronunce stringenti che hanno sancito l'inderogabilità del diritto alle ferie.

Nelle diverse pronunce succedutesi nel tempo, la Corte di Giustizia ha espresso chiaramente l'orientamento secondo cui *la perdita del diritto alle ferie è limitata ai soli casi in cui il lavoratore abbia avuto effettivamente la possibilità di esercitare il diritto alla fruizione*.

Ad avviso dei giudici europei, infatti, anche nel caso in cui il lavoratore non abbia richiesto di fruire delle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro, il diritto alle ferie retribuite non viene meno in modo automatico: a tal fine è sempre necessario, infatti, che il datore di lavoro abbia effettivamente posto il lavoratore nelle condizioni di esercitare il diritto alle ferie e di conoscere la conseguenza della mancata fruizione.

LA PRONUNCIA DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La Corte di Cassazione, con la recente sentenza del 20 maggio, ha espresso un concetto nuovo: la mancata richiesta delle ferie e dell'invito formale del dirigente al lavoratore comporta **conseguenze differenti a seconda del periodo dell'anno scolastico di riferimento**.

DURANTE L'ANNO SCOLASTICO (DALL'INIZIO DELLE LEZIONI FINO AL TERMINE DELLE LEZIONI)

I periodi di sospensione delle lezioni (vacanze di Natale, Pasqua, Carnevale, ponti e altre sospensioni previste dal calendario scolastico) sono considerati i periodi in cui il docente può fruire delle ferie e pertanto per tali periodi il **dirigente non sarebbe tenuto ad avvisarli** o informarli di tale possibilità, né tantomeno della conseguente perdita dell'indennità in caso di mancata richiesta.

Cosa accade se il docente non presenta domanda di ferie?

Se il docente non chiede le ferie durante il periodo di sospensione delle lezioni perde il diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva (a differenza di quanto affermato fino ad oggi per cui sarebbe comunque necessaria la comunicazione del dirigente scolastico al personale).

DAL TERMINE DELLE LEZIONI AL 30 GIUGNO

In questo periodo, ad avviso dei giudici di legittimità, considerando che i docenti sono impegnati in attività diverse dall'insegnamento (scrutini, attività collegiali), è **doveroso che il dirigente scolastico informi sempre il lavoratore circa la possibilità di fruire delle ferie specificando anche che, nel caso in cui non ne fruisca, perderà il diritto all'indennità economica.**

E se tale informazione manca?

Il docente **può conservare il diritto alla monetizzazione** delle ferie non godute.

QUALI GLI EFFETTI DELLA SENTENZA?

Rispetto alla prassi consolidatasi sino ad oggi (i dirigenti erano ormai soliti avvisare a inizio anno tutto il personale dei periodi di fruizione delle ferie e delle conseguenze in caso di mancata fruizione), a seguito della recente pronuncia della Corte di Cassazione, l'Amministrazione verosimilmente continuerà a informare il personale per i periodi ricompresi tra la fine delle lezioni e il 30 giugno, mentre per i periodi di sospensione delle lezioni, probabilmente, si sentirà esonerata da tale onere, considerato che la Cassazione ha affermato che tale obbligo informativo non risulta necessario per tale parte dell'anno scolastico.

Questo lo scenario che si prospetta ad oggi, considerati i principi affermati dai giudici di legittimità. La sentenza è davvero conforme al diritto europeo?

Nì.

La sentenza, richiamando diverse decisioni della CGUE, si dichiara espressamente conforme all'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

Tuttavia, permangono perplessità rispetto ad una piena e chiara conformità a tali precedenti orientamenti.

Quale, allora, il punto critico?

È noto che la Corte di Giustizia europea ha sempre affermato l'importanza imprescindi-

bile dell'informativa da parte del datore di lavoro a tutti i dipendenti della possibilità di fruire delle ferie e delle conseguenze in caso di mancata fruizione.

Questo principio deriva dall'idea che **il lavoratore non può perdere automaticamente il diritto alle ferie o alla relativa indennità, se il datore di lavoro non lo ha concretamente messo nelle condizioni di fruirne**, invitandolo a prenderle e informandolo del rischio di perderle.

La Cassazione prende atto di questo orientamento ma se ne discosta in parte nel momento in cui decide di introdurre una distinzione tra due periodi dell'anno scolastico: il 30 giugno e la sospensione delle lezioni con regole e conseguenze diverse.

LE CONCLUSIONI DELLA CORTE DI CASSAZIONE: ORIENTAMENTO PACIFICO O POSSIBILI PROBLEMI APPLICATIVI?

La Corte di Giustizia ha sempre ribadito un principio di carattere generale, quello secondo cui il datore di lavoro deve dimostrare di avere messo il lavoratore in condizione di esercitare il diritto alle ferie, mediante un'informazione chiara e tempestiva. Non sono previste eccezioni.

Ne discende che in futuro, molto probabilmente, la questione ritornerà nuovamente davanti ai giudici europei che valuteranno se effettivamente la soluzione adottata dalla Cassazione sia pienamente compatibile con il diritto europeo sino ad oggi consolidatosi.