

<https://leautonomie.it/>

## E' mala amministrazione potenzialmente dannosa l'accumulo delle ferie

21/01/2026 Luigi Oliveri Pubblico Impiego

La delibera della Corte dei conti Sezione regionale di controllo per la Liguria 12 gennaio 2026, n. 3/2026/PRSS conferma che si tratta di mala amministrazione la sommaria gestione delle ferie, tale da determinare un accumulo generalizzato di ferie non godute.

Ciò espone il datore di lavoro ad un rischio rilevantissimo di contenzioso, specie al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ai fini del risarcimento eventualmente chiesto dal lavoratore per le ferie non godute. In ogni caso, il pagamento dell'indennità per ferie non godute, imputabile all'inerzia datoriale nell'offrire (cioè programmare i periodi e renderli disponibili per la scelta specifica del lavoratore) le ferie e far scattare la "mora del creditore", costituisce fonte di danno erariale.

Non c'è, poi, dubbio che l'accumulo di ferie sia traccia di un'organizzazione interna carente e possibile causa di malessere lavorativo per i dipendenti.

Inoltre, scattano i complessi e farraginosissimi adempimenti per il conteggio delle giornate di ferie più vecchie di 18 mesi, ai fini della determinazione del pagamento degli oneri contributivi all'Inps. Il tutto, reso ancora più complicato ed incerto a causa dell'assenza di norme specifiche: tutta la disciplina è contenuta in risalenti pareri e circolari dell'Inps ed in sparute decisioni dei giudici ordinari.

L'ente rischia, quindi, di dover attivare azioni istruttorie lente, complicate, con alto rischio di conflittualità, oltre a dover magari assumere spese per consulenze specifiche.

La Corte dei conti, inoltre, evidenzia l'obbligo in capo al datore pubblico di scongiurare appunto tali rischi organizzativi ed economici, evitando che le ferie si accumulino in capo a ciascun dipendente per oltre 18 mesi.

C'è, quindi, un vero e proprio obbligo del datore di agire attivamente perchè i lavoratori da un lato rientrino dalle ferie arretrate, ed effettuino quindi tutte le ferie residue prima della scadenza dei 18 mesi. Allo scopo, visto che ciò finisce certamente per interferire con le esigenze organizzative, occorre una specifica programmazione, meglio se concordata col lavoratore (in assenza, il datore non può che disporre la collocazione unilaterale in ferie).

In secondo luogo, il datore deve modificare radicalmente il proprio modo di amministrare il rapporto di lavoro, allo scopo di assicurare che ciascun dipendente effettui ogni anno tutte le ferie spettanti (salvo eventuali casi particolari, connessi

ad aspettative o vicende individuali, da valutare di volta in volta), ricordando che il lavoratore può e deve essere appunto messo in mora: il datore deve indicare i periodi nei quali le ferie sono possibili, anche specificando tetti massimi, in modo che il lavoratore specifichi quali siano gli slot scelti, così poi da permettere la successiva autorizzazione all'effettivo svolgimento una volta controllata la corrispondenza della richiesta di ferie alla programmazione individuale del lavoratore ed alle necessità organizzative.

Si può ad esempio agire attivamente per mettere in mora i dipendenti, assumendo l'iniziativa della programmazione, con una disposizione del seguente tipo:

Allo scopo di programmare la fruizione delle ferie nel rispetto di una programmazione che concili le esigenze organizzative con quelle dei diritti di ciascun dipendente, questo ente per il 2026 indica la programmazione generale contenente gli slot nei quali effettuare le ferie:

Mese	Giorni previsti
gen	max 5
feb	max 3
mar	max 5
apr	max 3
mag	max 3
giu	due settimane anche consecutive
lug	
ago	
set	
ott	max 3
nov	max 2
dic	max 5

Si terrà, naturalmente conto di specifiche e particolari esigenze che necessitino specifiche modalità di fruizione.

La programmazione di cui sopra è disposta ai sensi dell'articolo 38, comma 10, del Ccnl 16.11.2022, ai sensi del quale "L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti".

Ciascun dipendente è invitato a programmare le ferie entro gli slot indicati entro il 31 gennaio 202\_.

Si evidenzia che le ferie costituiscono al contempo un diritto ma anche un dovere: è obbligazione contrattuale effettuare tutte le ferie previste entro l'anno, salvo esigenze

personali che ne consentano un parziale slittamento, in modo che siano usufruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Si specifica che la programmazione non costituisce autorizzazione alla fruizione. Ciascun dipendente dovrà, dunque, chiedere comunque l'autorizzazione preventiva alla fruizione delle specifiche giornate di ferie cui sia interessato.

Questa programmazione è da considerare a tutti gli effetti invito formale a fruire delle ferie spettanti a ciascun dipendente. Pertanto, ciascun responsabile di servizio, col supporto delle risorse umane, ha l'obbligo di:

1. verificare che ciascun dipendente pianifichi le ferie;
2. verificare che ne usufruisca effettivamente;
3. segnalare allo scrivente l'inadempimento all'obbligo di pianificare le ferie e/o di fruirne effettivamente.

Tale programmazione delle ferie così predisposta ha l'effetto di offerta del datore e di mettere in mora i dipendenti creditori del diritto alle ferie.

Pertanto, la mancata fruizione conseguente a tale offerta comporta:

1. la perdita di qualsiasi pretesa alla monetizzazione;
2. la perdita di tutte le giornate di ferie non fruite, in assenza di richiesta preventiva/domanda, maturate oltre i 18 mesi precedenti, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del d.lgs 66/2010.