

Saluzzo, li 06 maggio 2026

Spett.le Cliente

## CIRCOLARE N. 984/2026

**Oggetto: Gestione delle ferie – obblighi del datore di lavoro  
- profili operativi.**

Nel corso del mese di marzo è stato pubblicato sul sito neopa.it un approfondimento in materia di gestione delle ferie del personale, con particolare riferimento agli obblighi introdotti dalla più recente contrattazione collettiva nel pubblico impiego. L'analisi evidenzia un rafforzamento del ruolo attivo del datore di lavoro nella gestione dell'istituto delle ferie, con rilevanti implicazioni organizzative e giuslavoristiche per gli enti locali.

1. Il ruolo attivo del datore di lavoro. La più recente disciplina contrattuale attribuisce al datore di lavoro un ruolo non più meramente formale, ma attivo e continuo nella gestione delle ferie dei dipendenti.

In particolare, l'ente è chiamato non solo a programmare le ferie, ma anche a verificare nel corso dell'anno la loro effettiva fruizione, intervenendo laddove emergano criticità.

2. Obbligo di pianificazione e monitoraggio. Il CCNL Funzioni Locali prevede espressamente che l'ente debba: - programmare le ferie in modo coerente con le esigenze organizzative; - monitorare costantemente la fruizione delle ferie durante l'anno; - intervenire tempestivamente in caso di mancata fruizione. Tale attività di monitoraggio assume carattere sistematico e non occasionale.

3. Ripianificazione delle ferie non fruito. Qualora, per esigenze di servizio o per motivi personali, non sia possibile usufruire delle ferie entro l'anno di maturazione, le stesse devono essere: - ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo; - effettivamente fruito dal lavoratore entro i termini previsti. Il datore di lavoro è tenuto ad attivarsi affinché ciò avvenga.

4. Obbligo di invito formale al dipendente. Elemento di particolare rilevanza è l'obbligo per il datore di lavoro di invitare formalmente il dipendente a fruito delle ferie residue. Tale invito deve essere: - esplicito; - tracciabile; - coerente con le tempistiche contrattuali.

L'assenza di tale attività può comportare responsabilità in capo all'ente.

5. Profili di responsabilità e contenzioso. Il rispetto delle procedure di pianificazione, monitoraggio e informazione assume rilevanza anche ai fini della difesa dell'ente in sede contenziosa. In particolare, la mancata dimostrazione di tali attività può esporre l'amministrazione: - a richieste di monetizzazione delle ferie non fruito; - a possibili rilievi da parte della Corte dei conti.

6. Indicazioni operative per gli enti. Alla luce del quadro normativo e contrattuale, si raccomanda di: - formalizzare adeguati sistemi di pianificazione delle ferie; - implementare strumenti di monitoraggio periodico; - documentare le comunicazioni ai dipendenti; - intervenire tempestivamente in caso di ferie non fruita; - garantire coerenza tra gestione operativa e disposizioni contrattuali.

7. Considerazioni conclusive. La gestione delle ferie si configura sempre più come un ambito strategico dell'organizzazione del lavoro pubblico. L'adozione di comportamenti attivi e documentati da parte del datore di lavoro rappresenta un elemento essenziale per garantire il rispetto della normativa, la tutela dell'ente e il corretto equilibrio tra esigenze organizzative e diritti dei lavoratori.

Si rimane a disposizione per eventuali approfondimenti.

Cordiali saluti.

Enti Service S.r.l.