



Prot. 22U/2026

Cagliari, 10 marzo 2026

Al Direttore generale del Personale

Al Segretario generale

Loro sedi

Oggetto: Osservazioni alla Circolare n. 4, Prot. 8968 del 03.03.2026, in materia di pianificazione delle ferie e piani di rientro delle ferie maturate e non godute. Richiesta di rettifica e convocazione delle OO.SS.

Con riferimento alla Circolare n. 4 del 03.03.2026, queste Segreterie apprezzano il richiamo al fatto che le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale e irrinunciabile del dipendente — anche di qualifica dirigenziale — strettamente connesso alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, e che la loro effettiva fruizione costituisce obbligo di parte datoriale ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, dell'art. 2109 c.c., dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 e dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE.

Alcune formulazioni della circolare presentano, tuttavia, significativi profili di incompatibilità con il consolidato orientamento della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte di Cassazione, che si espongono di seguito.

a) La perdita del diritto alle ferie non è automatica

La circolare afferma, a pag. 3, che — adempiuti gli obblighi datoriali di invito formale e di informazione — la mancata fruizione delle ferie risalenti a oltre 18 mesi configuri “inerzia qualificata” imputabile al dipendente, con conseguente perdita del diritto alle stesse (in conformità al disposto dell'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003) e impossibilità di monetizzare le ferie alla cessazione del rapporto

In realtà l'art. 10 del D.vo 66/2003 non prevede che la mancata fruizione delle ferie risalenti a oltre 18 mesi possa causare al lavoratore la perdita del diritto alle stesse.

Tale affermazione contrasta anche con la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE (sentenza 18 gennaio 2024, causa C-218/22, Comune di Copertino, in linea con la sentenza 6 novembre 2018, causa C-684/16, Max-Planck) e con la Corte di Cassazione (ordinanza n. 32689 del 15 dicembre 2025), che hanno stabilito i seguenti principi vincolanti:

- Il diritto alle ferie non può perdersi automaticamente per il solo decorso del tempo.
- La perdita è ammissibile soltanto se il datore di lavoro dimostra di aver: (i) invitato formalmente il lavoratore a fruire delle ferie; (ii) informato il lavoratore in modo chiaro e tempestivo del rischio di perdita alla scadenza del periodo di riferimento o di riporto; (iii) garantito la concreta possibilità organizzativa di assentarsi.
- L'onere della prova dell'adempimento di tali obblighi grava sul datore di lavoro, non sul lavoratore.

- Alla cessazione del rapporto di lavoro — per qualsiasi causa, comprese le dimissioni volontarie — il lavoratore che non abbia potuto fruire di tutte le ferie maturate ha diritto all'indennità finanziaria sostitutiva. Gli Stati membri non possono limitare tale diritto adducendo motivi di contenimento della spesa pubblica o esigenze organizzative.

Ne consegue che la formulazione della circolare, laddove lascia intendere una perdita automatica del diritto per "inerzia qualificata" del dipendente, è giuridicamente errata e deve essere rettificata.

b) Inapplicabilità del divieto di monetizzazione al pubblico impiego in caso di cessazione del rapporto

Si richiama altresì che la Corte di Giustizia UE, con la sentenza C-218/22, ha dichiarato incompatibile con il diritto dell'Unione il divieto assoluto di monetizzazione delle ferie non godute previsto dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 per i dipendenti pubblici, integrando sul punto anche la pronuncia della Corte Costituzionale (sentenza n. 95/2016). La norma nazionale non può dunque essere invocata per negare l'indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto.

La circolare a pag. 4, prevede che il personale di qualifica dirigenziale deve:

“assicurare la continuità dell'azione amministrativa e allo stesso tempo consentire il godimento obbligatorio delle ferie da parte del personale dipendente assegnato alla struttura cui è preposto, nel rispetto delle scadenze contrattualmente previste, provvedendo a predisporre appositi e completi piani ferie o, in caso di inerzia del personale, a pianificare d'ufficio i periodi di ferie contemperando, contestualmente, le esigenze di servizio con quelle delle persone interessate;”

L'Art. 39 del CCRL prevede che il lavoratore possa usufruire dell'intero periodo di ferie o di una parte di esso in qualsiasi periodo dell'anno e che compatibilmente con le esigenze di servizio il lavoratore ha la facoltà di usufruire di 15 giorni di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre, anche in maniera frazionata in più periodi, di cui uno dei quali pari ad almeno 10 giorni. I turni di ferie, programmati entro il mese di maggio, possono essere modificati solo per eccezionali motivi di servizio. La richiesta di fruizione delle ferie si intende accolta se, entro 5 giorni dalla richiesta, non sia stata rifiutata con l'indicazione dei motivi di servizio che ne giustificano il diniego.

Queste Segreterie sottolineano che tale facoltà deve essere esercitata quindi nel rispetto dei seguenti principi, che si chiede siano espressamente recepiti nella circolare:

- Le giornate di ferie sono chieste dal dipendente e si intendono accolte se, entro 5 giorni dalla richiesta, non siano state rifiutate con l'indicazione dei motivi di servizio che ne giustificano il diniego.

Si deve, inoltre, considerare irragionevole chiedere al dipendente di predisporre o approvare un piano ferie per l'intero anno ma eventualmente solo per i periodi in cui normalmente si concentrano le stesse come ad esempio nel periodo estivo.

- Accordo preventivo con il lavoratore. La programmazione delle ferie annuali — sia ordinarie che di “rientro” per ferie maturate e non godute — deve essere definita d'intesa con il lavoratore interessato, nel rispetto delle esigenze di servizio, in ossequio all'art. 39 del CCRL.

- Il “piano di rientro” delle ferie arretrate è anch'esso oggetto di concertazione. Non può essere imposto unilateralmente dal dirigente, ma deve essere costruito attraverso un confronto con il dipendente, tenendo conto delle sue esigenze e di quelle del servizio, assicurando tempi ragionevoli per lo smaltimento del debito ferie accumulato.

- La pianificazione d'ufficio è residuale. Solo nell'impossibilità di raggiungere un accordo con il dipendente, e previa formale diffida con indicazione del rischio di perdita del diritto, il dirigente può procedere alla collocazione in ferie d'ufficio, curando il rispetto del termine di preavviso contrattuale e la compatibilità con le esigenze personali documentate del lavoratore.
- L'invito formale è condizione necessaria ma non sufficiente. L'adempimento dell'obbligo datoriale di invito formale e di informazione è presupposto per poter eventualmente opporre la perdita del diritto, ma non determina ex se tale perdita: occorre che il lavoratore abbia avuto concreta e reale possibilità organizzativa di fruire delle ferie e si sia astenuto deliberatamente dal farlo.

Sulla base di quanto esposto, queste Segreterie chiedono:

- la rettifica della Circolare n. 4/2026 nelle parti sopra richiamate, con eliminazione di ogni riferimento alla perdita automatica del diritto alle ferie per "inerzia qualificata" del dipendente e alla conseguente impossibilità di monetizzazione alla cessazione del rapporto;
- l'inserimento, nella circolare rettificata, di una chiara indicazione che il piano ferie e il piano di rientro delle ferie maturate e non godute devono essere concordati con il lavoratore, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali ove richiesto;
- modificare il SIBAR-HR, in modo che prenda sempre le ferie partendo dall'anno più remoto. In caso contrario sarà difficile eliminare le ferie pregresse;
- la convocazione delle OO.SS. da parte del Direttore del personale e del Segretario generale, al fine di definire in sede di confronto sindacale i criteri applicativi della pianificazione delle ferie e dei piani di rientro, evitando interpretazioni difformi da parte di Agenzie, Enti e Direzioni generali.

Cordiali saluti.

UIL-FPL		FESAL		CLARES
				
				