

Ferie annuali retribuite: l'onere di dimostrare l'adempimento grava sul datore di lavoro



Cerca

[RICERCA AVANZATA](#)

Anche se la contrattazione collettiva impone al dirigente l'obbligo di comunicare la pianificazione delle ferie in coerenza con le esigenze di servizio, la valutazione del diritto all'indennità per ferie non godute deve concentrarsi sulla condotta del datore di lavoro e sulle iniziative da lui adottate per rendere effettiva la fruizione delle ferie.

di La Redazione

[App. Ancona, sez. lav., sent., 27 gennaio 2026, n. 73](#)

La Corte d'Appello di Ancona, sezione lavoro, con sentenza del 27 gennaio 2026, n. 73, ha innanzitutto ricordato che i **contratti collettivi del pubblico impiego** sono inderogabili e dotati di efficacia *erga omnes*. Ciò in quanto le amministrazioni pubbliche sono vincolate *ex lege* a conformarsi agli impegni assunti con i contratti stipulati con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 45, comma 2, d.lgs. n. 165/2001). Ne consegue che tali contratti collettivi, in quanto fonte normativa eteronoma, devono essere applicati nel lavoro pubblico anche se non vengono materialmente prodotti in giudizio.

Il dirigente pubblico e il diritto alle ferie

Per quanto riguarda il dirigente pubblico, il fatto che disponga di un potere autonomo di organizzare il godimento delle proprie ferie non comporta, di per sé, la perdita del diritto all'indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto. Tale perdita può configurarsi solo se il datore di lavoro dimostra di **avere assolto ai propri doveri di vigilanza**, e cioè di avere formalmente **invitato il dirigente a fruire del periodo di riposo**, garantendo al contempo l'efficienza del servizio durante il periodo di congedo.