

FERIE: SECONDO LA CORTE COSTITUZIONALE: NON ESISTE UN DIVIETO ASSOLUTO DI MONETIZZAZIONE

di **Dino della Giustina** – Componente Direzione Nazionale Anaa Assomed

Come è noto l'art. 5, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135, ha disposto che, nell'ambito del pubblico impiego, le ferie maturate e non godute all'atto della cessazione del rapporto di lavoro non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, precisando, altresì che, la violazione di tale disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, costituisce fonte di responsabilità disciplinare e amministrativa per il dirigente responsabile.

In forza di tale norma un'azienda sanitaria ha negato ad un dirigente medico collocato a riposo, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, per cui il predetto sanitario ha adito il Tribunale ordinario di Roma, in funzione di giudice del lavoro, deducendo di non aver fruito delle ferie spettanti a causa delle patologie delle quali era affetto.

Con ordinanza del 5 maggio 2015 il Tribunale di Roma ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, richiamando la giurisprudenza comunitaria che impone di riconoscere una riparazione pecuniaria quando le ferie non siano godute per causa non imputabile al lavoratore, ponendo l'accento sulla natura retributiva dell'indennità sostitutiva per ferie non godute.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 95 del 23 marzo 2016, ha però ritenuto la questione di legittimità non fondata.

La Corte Costituzionale ha osservato che il divieto di monetizzare le ferie è nato dall'obiettivo di arginare un possibile uso distorto della monetizzazione e che, anzi, la norma in esame riafferma invece la preminenza del godimento effettivo delle ferie.

La Suprema Corte ha ricordato quindi le istruzioni a suo tempo diffuse da Inps, Ragioneria generale dello Stato e Funzione Pubblica che convergono nell'escludere dall'ambito applicativo del divieto i casi estintivi del rapporto di lavoro che non chiamino in causa la volontà del lavoratore e la capacità organizzativa del datore di lavoro. In tutti gli altri casi, dalle dimissioni al pensionamento, mobilità, raggiungimento dei limiti di età, in tutti gli eventi cioè che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie, c'è quindi lo spazio per prevedere l'uscita e di programmare la fruizione delle ferie in anticipo, ciò che non consente la corresponsione dell'indennità sostitutiva.