
La malattia del dipendente insorta durante il periodo feriale

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 28 Agosto 2012

come comportarsi quando il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie per fatti imputabili all'insorgere di malattia durante il periodo di vacanza?

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie per fatti imputabili all'insorgere di malattia durante il periodo di vacanza ovvero per il prolungamento delle ferie spesso non autorizzato dallo stesso datore di lavoro.

PREMESSA GENERALE

Il caso classico, che non desta dubbi applicativi, è quello in cui il lavoratore si ammala prima dell'inizio del periodo di ferie dell'azienda. In questa ipotesi infatti il dipendente si considera in malattia e conserva il diritto ad usufruire delle ferie non godute.

LA PROBLEMATICHE DELLA MALATTIA CHE SI MANIFESTA DURANTE IL PERIODO FERIALE

Per inquadrare l'argomento occorre partire dall'esame della giurisprudenza più autorevole e citare la Sentenza n. 290/1990 della Corte Costituzionale che ha limitato la sospensione del periodo feriale solo quando la malattia ne comprometta l'effettivo godimento da parte del lavoratore. Le Ferie sono un diritto garantito dalla Costituzione e sono irrinunciabili e, qualora la malattia ne sospende il decorso, queste potranno essere godute in un altro momento (recente giurisprudenza Comunitaria e sentenze della Cassazione n. 1947/1998 e n. 15768/2000). Dai concetti sopra esposti si può affermare la seguente tesi: la malattia di durata superiore a tre giorni, che insorge durante un periodo feriale, ne interrompe la fruizione quando l'evento comporta la necessità di ricovero in ambito ospedaliero, ovvero quando il datore di lavoro e la sede INPS del luogo ove si è verificata la malattia siano stati posti in condizione di verificarla, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge.

Per quanto riguarda la tematica degli obblighi a carico del lavoratore questi si possono sintetizzare in questo modo:

- 1) certificazione dello stato di malattia;
- 2) invio della relativa certificazione all'Inps e al datore di lavoro;
- 3) reperibilità durante le fasce orarie in caso di visita di controllo;
- 4) comunicazione del temporaneo indirizzo di recapito.

Il perno della questione consiste nell'individuare se la malattia sia incompatibile o meno con la possibilità di godere delle ferie ovvero permetta allo stesso lavoratore il reintegro delle energie psicofisiche (tale problema non deve essere dimostrato dal lavoratore). Anche l'Inps intervenendo sull'argomento (circolare 109-1999) ha sostenuto che la malattia che non impedisce il ristoro **PSICOFISICO** del lavoratore non risulta idonea a interrompere il periodo feriale. L'Istituto chiarisce che interrompe sempre le ferie la malattia che provoca un'inabilità temporanea assoluta (i.e.: elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessatura di grandi articolazioni e gravi malattie). Il lavoratore che intende modificare la sua assenza da ferie a "malattia" (INPS circolare n. 109/1999) ha soltanto l'onere di comunicare lo stato di malattia al proprio datore di lavoro; tale comunicazione (con effetto dalla data di conoscenza della stessa da parte del datore di lavoro) muta l'assenza per ferie in assenza per malattia (fatto salvo il caso in cui, attraverso i controlli sanitari, venga provato che la malattia non poteva impedire la prosecuzione del periodo feriale al lavoratore). La data di inizio dell'evento è quella del ricevimento da parte del datore di lavoro della comunicazione (si ritengono valide le comunicazioni effettuate a mezzo telefono, telegramma, certificato...) dello stato di malattia e sempre da questa data decorre la carenza e il calcolo dei giorni previsti per l'indennità dovuta dall'Istituto (i giorni che precedono la data di ricezione da parte del datore di lavoro della comunicazione di malattia - data certificato che non coincide con la ricezione) sono da conteggiarsi come giornate di ferie godute. Anche la malattia del bambino, qualora ne causi il ricovero ospedaliero, interrompe le ferie del genitore secondo quanto previsto dalla legislazione in materia di congedi parentali.

COSA BISOGNA FARE SE IL LAVORATORE SI AMMALA ALL'ESTERO

Se lo Stato è convenzionato con l'Italia o fa parte della Comunità Europea il lavoratore ammalato è tenuto a rivolgersi alla struttura estera di riferimento (entro tre giorni dall'inizio della malattia) e deve provvedere a consegnare all'INPS e al datore di lavoro la certificazione sanitaria in oggetto. Se invece ci si ammala in un Paese non convenzionato con

In Italia il lavoratore, entro 5 giorni, deve far pervenire all'INPS e al datore di lavoro la documentazione della malattia certificata dall'autorità italiana: occorre, quindi, una certificazione legalizzata dalla rappresentanza diplomatica o consolare italiana. I lavoratori ammalati all'estero possono essere comunque sottoposti a controllo e le visite di verifica devono essere effettuate dal medico di fiducia designato dalla rappresentanza diplomatica o consolare sia su richiesta dell'Inps che dell'azienda. Se la visita è richiesta dal datore di lavoro questi dovrà rimborsare all'ambasciata o al consolato le relative spese sostenute.

Effetti della malattia sulle ferie

Come già detto nel caso in cui il lavoratore subordinato si ammali prima della fruizione delle ferie, queste verranno godute successivamente mentre nel caso in cui l'evento insorga durante il periodo di fruizione delle ferie esse si sospendono ma senza che si verifichi il prolungamento automatico. Potrebbe quindi capitare in pratica che il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie senza avvisare e, nel caso di specie, il mancato rientro è sanzionato disciplinarmente come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi e la sanzione può essere comminata solo al termine di un procedimento disciplinare. Quindi per il datore di lavoro è consigliabile esaminare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari (al fine di verificare i termini concessi al lavoratore per la presentazione delle giustificazioni);
- contestare in modalità scritta il comportamento non conforme allo stesso lavoratore.

A tale scopo si ritiene utile fornire alcune versioni di lettere atte a contestare il comportamento del lavoratore e, in seguito, a poter promuovere un ipotetico provvedimento disciplinare nei suoi confronti, ovvero lettere che impongono allo stesso il comportamento da tenere a seguito della comunicazione della malattia fatta al datore di lavoro.

28 agosto 2012

Celeste Vivenzi

ALLEGATO 1

DATI DATORE DI LAVORO

Luogo e data ,-----

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: lettera di contestazione (art.7 della Legge 20/05/1970 n.300)

La sua persona è assente dal lavoro dal _____ al _____

senza avere avvertito ne consegnato idonea documentazione giustificatrice alla ditta.

La Sua assenza sta creando notevoli disagi organizzativi e pertanto le inviamo la presente lettera di richiamo invitandola a volerci fornire eventuali giustificazioni in merito entro _____ giorni dalla data di ricevimento della presente. Ci riserviamo comunque la possibilità di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente.

Firma datore di lavoro -----

ALLEGATO 2

DATI DATORE DI LAVORO

Luogo e data,-----

Egr. Sig.-----

Oggetto: interruzione ferie a causa di evento di malattia

In risposta alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata da un evento di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio per gli eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che alla fine del periodo di cui sopra nei suoi confronti è stato disposto che :

- il rientro al lavoro deve avvenire il giorno ----- e che le ferie residue saranno concordate e usufruite appena possibile

ovvero :

-il suo rientro avverrà in data ----- in quanto di comune accordo la Signoria Vostra potrà usufruire delle Ferie residue (eventuali altri periodi spettanti di Ferie saranno concordati in seguito).

Distinti saluti.

Data _____

ALLEGATO 3

DATI DATORE DI LAVORO

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa evento di malattia del figlio

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie a seguito di malattia comportante il ricovero di Suo figlio(di età inferiore a 8 anni) la informiamo che alla fine del periodo di cui sopra nei suoi confronti è stato disposto che :

- il rientro al lavoro deve avvenire il giorno ----- e che le ferie residue saranno usufruite appena possibile

ovvero :

-il suo rientro avverrà in data ----- in quanto di comune accordo la Signoria Vostra potrà usufruire delle Ferie residue (eventuali periodi spettanti di Ferie saranno concordati in seguito).

Distinti saluti.

Data _____