
Se il dipendente si ammala mentre è in ferie (con alcuni fac-simile)

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 10 Settembre 2014

quali problematiche comporta il fatto che il dipendente si ammali e debba utilizzare giorni di malattia mentre è in ferie? Analisi in merito alle valutazioni da effettuare per il calcolo dei giorni di ferie e di malattia usufruiti, ed alcuni utili modelli di comunicazioni obbligatorie da effettuare

Premessa generale

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie annuali per fatti imputabili all'insorgere di una malattia durante il periodo di vacanza ovvero per il prolungamento delle ferie spesso non autorizzato da parte dello stesso datore di lavoro. Con il presente contributo si intendono analizzare alcune casistiche abbastanza diffuse mettendo in risalto gli obblighi del datore di lavoro e del dipendente fornendo anche consigli pratici operativi.

LA PROBLEMATICHE DELLA MALATTIA CHE SI MANIFESTA DURANTE IL PERIODO FERIALE

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.

Per inquadrare l'argomento oggetto del presente contributo 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”*.

GLI OBBLIGHI A CARICO DEL LAVORATORE CHE SI AMMALA DURANTE LE FERIE

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

- 1) inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti dalla legge e dal contratto collettivo, al datore di lavoro;
- 2) reperibilità durante le fasce orarie in caso di visita di controllo;
- 3) comunicazione del temporaneo indirizzo di recapito.

Il fulcro 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, ecc.) 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).

LA MALATTIA DEL BAMBINO

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro consentite dalla legge c'è l'assenza dal lavoro per la malattia del proprio figlio. Come noto l'art. 47 D.Lgs. n. 151/01 (T.U. maternità) prevede che la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompa, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore, per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino. Nello specifico pertanto i genitori possono:

- 1) assentarsi (alternativamente) per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni (per tutta la durata della malattia);

2) assentarsi (alternativamente) nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Si tratta di permessi non retribuiti (salvo condizioni di favore previste dal CCNL) che consentono ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, di poter svolgere la propria essenziale funzione familiare nei confronti del proprio bambino, nel momento del bisogno come uno stato di malattia, senza che l'assenza possa essere ritenuta ingiustificata. Queste tipologie di assenze sono considerate utili ai fini dell'anzianità di servizio ma sono escluse invece ai fini della maturazione della tredicesima mensilità ed ai fini della maturazione delle ferie retribuite; ai fini della copertura previdenziale, i permessi per la malattia del bambino fino a 3 anni di età sono accreditati come contributi figurativi per intero, mentre quelli fruiti successivamente, cioè dai 4 agli 8 anni di età del figlio danno diritto ad una copertura contributiva ridotta. Il diritto spetta ad entrambi i genitori, che siano lavoratori con un rapporto di lavoro dipendente. Anzi, ciascun lavoratore detiene un proprio diritto, che autonomo rispetto a quello dell'altro. Il congedo per malattia del bambino, anche adottato o affidato, infatti spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e non trovano applicazione, nel caso della malattia del figlio, le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore (attestazione medica, eventuale visita di controllo...).

IL CASO DEL LAVORATORE CHE 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 l'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.

GLI 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, occorre ribadire che il mancato rientro è sanzionato disciplinarmente come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi e che la sanzione può essere comminata solo al termine di un procedimento

disciplinare.

Quindi per il datore di lavoro è consigliabile esaminare quanto segue prima di dare il via a qualsiasi azione di contestazione:

- 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 al fine di poter promuovere un ipotetico provvedimento disciplinare nei suoi confronti ovvero lettere che impongono al dipendente *“il comportamento da tenere”* a seguito della comunicazione della malattia fatta al datore di lavoro.

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 né 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 -----

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 _____

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 _____

10 settembre 2014

Celeste Vivenzi