
La malattia del lavoratore durante il periodo feriale

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 1 Settembre 2016

al rientro dalle ferie le aziende devono a volte confrontarsi con la problematica del rapporto tra ferie e malattia del lavoratore e con la gestione di alcuni aspetti particolari: se il lavoratore dipendente si ammala durante le ferie cosa succede? Quali sono le comunicazioni da effettuare? L'assenza risulta per ferie o per malattia?



Come ogni anno, dopo il rientro dalle ferie, le aziende devono confrontarsi con la problematica del rapporto tra “**ferie e malattia del lavoratore**” e con la gestione di alcuni aspetti particolari in materia di obblighi a cui devono sottostare i datori di lavoro e gli stessi lavoratori dipendenti.

IL CASO DELLA MALATTIA CHE SI MANIFESTA DURANTE IL PERIODO FERIALE

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 (è il caso del lavoratore extra UE che si è recato in vacanza nel proprio Paese).

Ai fini pratico-operativi solitamente il datore di lavoro si imbatte nelle seguenti casistiche:

- 1) **lavoratore che si ammala prima dell'inizio del periodo di ferie dell'azienda**: nel caso di specie il dipendente si considera in malattia e conserva il diritto ad usufruire delle ferie non godute;
- 2) **lavoratore che si ammala dopo l'inizio del periodo di ferie dell'azienda**: come noto 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 nn. 1947/1998 e 15768/2000**).

Inoltre la **Sentenza n. 290/1990** della **Corte Costituzionale** ha limitato la sospensione del periodo feriale solo quando la malattia ne comprometta l'effettivo godimento da parte del lavoratore.

Dai concetti sopra esposti, come comprovato anche dalla recente giurisprudenza, *“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”*.

Da quanto appena evidenziato appare quindi fondamentale individuare se la malattia sia o meno incompatibile 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 n. 109-1999) ha sostenuto che la malattia che non impedisce il ristoro **PSICOFISICO** del lavoratore non risulta idonea a interrompere il periodo feriale .

Nota: l'Istituto di Previdenza ha chiarito che interrompe sempre le ferie la malattia che provoca un'inabilità temporanea assoluta (ad esempio: elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessatura di grandi articolazioni e rari malattie).

Come disposto dalla **circolare INPS n. 109-1999** il lavoratore che intende modificare la sua assenza da **“ferie” a “malattia”** ha soltanto l'onere di comunicare lo stato di malattia al proprio datore di lavoro ed ha effetto dalla data di conoscenza della stessa da parte del datore di lavoro (**da tale data l'assenza per ferie muta 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**).

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 sono da conteggiarsi come giornate di ferie godute**).

Nota: 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.

MANCATA RICEZIONE CERTIFICATO MALATTIA - LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

Secondo la recente sentenza della **Cassazione n. 15226 del 22/07/2016** rientra tra gli **obblighi del dipendente in malattia non solo avvisare tempestivamente il datore di lavoro** della propria assenza e richiedere al proprio medico l'emissione del certificato **ma anche verificare che la trasmissione telematica** di quest'ultimo da parte del medico curante all'INPS sia avvenuta regolarmente.

In mancanza, ove sia emerso che l'INPS non abbia ricevuto il certificato di malattia e che, quindi, il datore di lavoro non abbia potuto effettuare il relativo controllo, **deve considerarsi legittimo il licenziamento** disciplinare intimato al lavoratore per una prolungata assenza ingiustificata dal servizio. Infatti, continua, a gravare sul lavoratore, nell'ambito dell'obbligo di diligenza, l'onere di controllare che il medico abbia effettivamente adottato la procedura informatica di trasmissione del certificato all'Istituto di previdenza, richiedendo, se del caso, il numero di protocollo telematico identificativo della pratica.

3) **lavoratore che si ammala all'estero:** nel caso di specie 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**).

Nota: si rammenta che 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.

4) la malattia del bambino: la malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, **a richiesta del genitore**, il decorso del periodo di ferie in godimento per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino (art.47, D.Lgs. n. 151/01).

GLI EFFETTI SOSPENSIVI 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”**.

Pertanto, nel caso in cui il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie senza avvisare occorre ribadire che tale comportamento 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.

La **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 14 giugno 2016, n. 12205**, ha deciso che il godimento di ferie non autorizzate è idoneo a configurare assenza ingiustificata; tuttavia anche in relazione a tale ipotesi vige il principio consolidato secondo il quale la valutazione della proporzionalità tra il comportamento illecito del lavoratore dipendente e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento di fatto, che deve essere condotto non in astratto, ma con specifico

riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità del rapporto e tenendo conto non solo della natura del fatto contestato e del suo contenuto obiettivo e intenzionale, ma anche di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa dell'art.2119 codice civile alla fattispecie concreta (nella specie, il fatto che il lavoratore avesse ottenuto, o anche solo richiesto preventivamente, l'autorizzazione alle ferie, non poteva non essere rilevante nel valutare in primo luogo la natura ingiustificata dell'assenza, ma anche la sua gravità, anche tenendo conto del principio di buona fede e correttezza cui deve improntarsi la condotta del datore di lavoro, in relazione a un richiesta di ferie che era motivata con riferimento a esigenze obiettive e che ebbe come unica risposta formale la contestazione dell'assenza ingiustificata).

Nota: il datore di lavoro , prima di dare il via a qualsiasi azione di contestazione, deve consultare a seguente documentazione:

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

1 settembre 2016

CELESTE VIVENZI