



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Malattia durante le ferie: che succede?

Autore: Redazione | 11/07/2018



Se il dipendente cade malato o si fa male poco prima o durante le ferie, può slittare i giorni di riposo al periodo immediatamente successivo o deve concordare un nuovo periodo con il datore di lavoro?

È un anno che stai pianificando le tue ferie. Prima hai scelto i giorni per la tua

assenza dal lavoro concordandoli informalmente con i tuoi colleghi in modo da non lasciare l'ufficio scoperto; poi hai chiesto l'autorizzazione all'azienda. Infine sei stato in un'agenzia viaggi a prenotare una vacanza rilassante in un villaggio vicino al mare. Ora però ti tocca fare i conti con un imprevisto: un brutto infortunio ti impedirà di partire e di godere del soggiorno turistico tanto atteso. Per l'agenzia viaggi non ci sono stati problemi: richiamando una recente ordinanza della Cassazione, hai ottenuto la restituzione dei soldi pagati per il viaggio benché non avessi firmato alcuna assicurazione sulla malattia (leggi [Viaggio annullato: spetta il rimborso?](#)). Ora però viene la parte più delicata: confrontarti con il tuo datore di lavoro e chiedergli uno spostamento delle ferie, cosa tutt'altro che scontata visti i rapporti non sempre idilliaci. Il rischio è quello, per quest'anno, di passare le vacanze a letto senza poterti davvero riposare. Prima di confrontarti con un sindacalista o un avvocato, ti metti alla ricerca di qualche informazione sul contratto collettivo di lavoro per verificare, in caso di **malattia durante le ferie, che succede** al dipendente e come questi viene tutelato dalla legge.

In questo articolo cercheremo di fornire una spiegazione a tutte le tue domande in modo da consentirti di conoscere i diritti che ti riconosce l'ordinamento. In particolare, se ci sia ammalata qualche giorno prima o durante il periodo di ferie è possibile spostare le vacanze in un altro momento dell'anno? È necessario presentare una nuova richiesta di ferie o vale quella già concordata con slittamento in avanti dei giorni già "presi"?

Non capita di rado di **ammalarsi durante le ferie o poco prima** del loro inizio. Questo però non toglie che il lavoratore debba comunque fruire di tale periodo di relax: in tali casi, la legge prevede infatti dei meccanismi per far slittare le vacanze e garantire il diritto al riposo previsto dalla nostra stessa costituzione, diritto che non può mai essere derogato, tantopiù se per un fatto imprevisto e inevitabile come una **malattia**. Le conseguenze sono diverse a seconda dei casi, per cui cercheremo di trattarli separatamente.

Malattia insorta prima dell'inizio delle ferie

Se il lavoratore cade malato prima delle ferie e la malattia si protrae durante le stesse (si pensi a una frattura a una gamba che obblighi il dipendente a un mese di ingessatura e assoluto riposo), le ferie già concordate si sospendono e dovranno

essere godute in un momento successivo. In pratica, inizia il decorso della malattia secondo le regole applicate in qualsiasi altro momento dell'anno. Pertanto il dipendente dovrà presentarsi al medico di base per il certificato medico, che poi sarà trasmesso telematicamente all'Inps, e dovrà restare in casa per consentire la visita fiscale del medico di controllo durante le fasce orarie di reperibilità.

Durante la malattia il dipendente potrà svolgere altri lavori non in concorrenza con l'azienda datrice purché ciò non tardi la sua guarigione.

Se le ferie erano già state programmate il lavoratore è considerato in malattia fino a completa guarigione e mantiene il diritto di fruire delle ferie successivamente.

In caso invece di "ferie collettive" (ossia di chiusura dell'azienda nel periodo estivo, pianificata dal datore), il lavoratore che guarisce durante tale periodo, cessata la malattia, gode delle ferie restanti e ha diritto a recuperare la parte restante di ferie - quella non utilizzata - in un altro momento dell'anno (quando l'azienda riaprirà).

Malattia insorta durante le ferie

Nel caso in cui il dipendente si ammali durante le ferie, queste vengono sospese e possono essere godute in un successivo momento dell'anno, almeno per la parte non ancora consumata. Non si ha diritto a ottenere, da capo, tutto il periodo di ferie complessivamente concordato se una parte di questo è stato già "consumato" prima della malattia.

Per conseguire il diritto alla sospensione delle ferie e allo spostamento in un altro momento, è necessario:

- comunicare immediatamente in azienda la malattia;
- rispettare quanto eventualmente stabilito nei contratti collettivi che possono disciplinare espressamente tale evenienza e stabilire particolari obblighi di informazione.

La **sospensione delle ferie** decorre dalla data in cui il datore ne viene a conoscenza e non dal primo giorno di malattia. Gli eventuali giorni che precedono la data di ricezione della comunicazione inviata dal dipendente malato al datore di lavoro sono imputabili a ferie e non a malattia.

In ogni caso, nel momento in cui inizia a decorrere la malattia, il dipendente non

potrà uscire dal luogo ove si trova, anche se in una località di vacanza, per poter consentire la visita fiscale.

Per ottenere la sospensione delle ferie, la malattia deve essere tale da non consentire un effettivo riposo; un semplice mal di gola, una cefalea o lo stress psicofisico, ad esempio, non può condizionare il decorso delle ferie, mentre una febbre alta, una malattia grave o una ingessatura sì. Il datore di lavoro può chiedere, nella richiesta di visita fiscale, che il controllo sia mirato non solo ad accertare l'effettività della malattia ma anche se la stessa è davvero tale da consentire la sospensione delle ferie.

Interruzione delle ferie per malattia del figlio

È possibile eccezionalmente ottenere la sospensione delle ferie anche in caso di malattia grave del figlio quando questa comporti un ricovero in ospedale **[1]**.

Le ferie vanno concordate di nuovo?

In entrambi i casi, il dipendente che presenta il certificato di malattia e sospende il decorso delle ferie non ottiene in automatico il diritto a slittare le vacanze in avanti, ossia nei giorni immediatamente successivi a quelli già concordati. Dovrà al contrario presentare una nuova domanda al datore di lavoro, con indicazione dei "nuovi" giorni di ferie ed essere da questi autorizzato.

Che succede se le ferie non possono essere godute nell'anno

Potrebbe succedere che, per causa dipendente dal lavoratore o dal datore di lavoro, il nuovo periodo di ferie - quello a cui si ha diritto per colpa della malattia - non possa cadere nel corso del medesimo anno. Ebbene, se il lavoratore non ha potuto godere del periodo di ferie annuali a causa di malattia, il diritto alla loro fruizione retribuita non si estingue al termine dei 18 mesi successivi all'anno di maturazione (o nel diverso e più ampio termine fissato dalla contrattazione collettiva); pertanto, il lavoratore ha comunque diritto a fruire delle ferie maturate una volta terminato il periodo di malattia.

Note

[1] Cass. sent. n. 6808/1996. **[2]** Art. 47 co. 4 d.lgs. n. 151/2001.