



Ferie dopo malattia: si perdono?

Autore : Noemi Secci

Data: 17/08/2018

Il lavoratore che si è assentato per un lungo periodo di malattia ha comunque diritto alle ferie?

Sei stato in malattia per un lungo periodo, ma tra poco devono iniziare le ferie di cui avevi concordato la fruizione con l'azienda: il datore di lavoro, però, ti ha detto di scordarti la vacanza, perché ti sei assentato troppo e ti sei già riposato. Può negarti le ferie, oppure puoi andare lo stesso in vacanza? In altre parole, le **ferie dopo malattia**



si perdono? Per dare una risposta a questa domanda, dobbiamo prima capire che cosa sono le ferie e qual è la loro finalità, e come si rapportano con le assenze per malattia.

A che cosa servono le ferie?

Le **ferie** sono un diritto fondamentale e irrinunciabile del lavoratore, previsto dalla legge **[1]** e dalla Costituzione **[2]**.

Le ferie, in particolare, sono assenze retribuite finalizzate al recupero psico-fisico del dipendente, cioè che permettono al lavoratore non solo di riposarsi, ma anche di poter “recuperare” i rapporti sociali e familiari e i momenti di svago, normalmente compromessi dall’attività lavorativa.

Proprio perché assolvono a questo importante scopo, le ferie spesso sono incompatibili con la malattia, in quanto chi si ammala durante le ferie non ha la possibilità di avere momenti di svago e di intrattenere rapporti sociali e familiari.

A che cosa servono le assenze per malattia?

Le assenze per **malattia** hanno una finalità diversa dalle ferie: si tratta, in primo luogo, di un’assenza inevitabile, in quanto, durante la malattia, il dipendente ha un’inabilità lavorativa temporanea (non può, cioè, lavorare, a causa dei disturbi della patologia). In secondo luogo, le assenze per malattia sono finalizzate non al riposo in sé, ma al riposo in quanto favorisce la guarigione del lavoratore.

Ferie dopo la malattia

Il datore di lavoro non può dunque considerare le ferie “assorbite” dalle assenze per malattia, per quanto risultino lunghe, a causa della diversa finalità dei due periodi di sospensione della prestazione lavorativa. La normativa italiana, infatti, non vieta assolutamente la fruizione delle **ferie dopo la malattia**, quando il periodo di assenza è già stato concordato: in pratica, le ferie possono e devono tranquillamente essere godute, anche se ci si è assentati precedentemente per una patologia. Se il datore di lavoro non vuole più concedere le ferie, il lavoratore non può prenderle di sua iniziativa, ma il datore deve comunque individuare un differente periodo in cui farle godere al dipendente, per non essere sanzionato.

Malattia prima delle ferie



Nel caso in cui la malattia perduri anche dopo l'inizio del periodo nel quale erano state concordate le assenze, il lavoratore deve continuare a fruire della malattia, ed avrà diritto alla fruizione delle **ferie non godute**, pur risultando assente dal lavoro.

Nel dettaglio, possono verificarsi le seguenti situazioni:

- malattia verificatasi prima delle ferie già programmate: il lavoratore fruisce la malattia fino alla completa guarigione, ed ha pieno diritto di godere delle ferie in un secondo momento;
- guarigione dalla malattia durante le ferie collettive: una volta guarito dalla patologia, il lavoratore può fruire delle ferie restanti, e può recuperare successivamente le assenze non utilizzate.

Malattia durante le ferie

Nell'ipotesi in cui, invece, la malattia insorge durante le ferie, il decorso delle stesse è sospeso, a condizione che:

- la malattia sia stata comunicata all'azienda;
- sussistano i requisiti ai quali il contratto collettivo applicato subordina la sospensione.

Per quanto concerne le disposizioni degli accordi collettivi, i contratti non possono subordinare la sospensione delle ferie a seconda della durata della malattia, perché la durata della patologia, secondo la Cassazione **[3]**, non è un criterio corretto per stabilire la compatibilità della malattia con le ferie.

Le ferie sono sospese dalla data della comunicazione al datore di lavoro, e non dal primo giorno di malattia, salva la facoltà, per quest'ultimo, di accertare la compatibilità della patologia col godimento delle ferie: allo scopo, può richiedere all'Inps l'invio della **visita fiscale**, specificando nella richiesta di accertamento che il controllo è finalizzato ad accertare se la malattia è tale da consentire la sospensione delle ferie.

Per un approfondimento completo sulla visita fiscale, gli orari di reperibilità ed i casi di esonero, si veda la guida: [Guida visita fiscale Inps](#).

In quali casi la malattia è incompatibile con le ferie?

Per assicurarsi che la malattia sia davvero incompatibile con le ferie, la patologia deve impedire al lavoratore il normale svolgimento della vita sociale ed individuale, e non



solo lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Secondo le linee guida Inps, **interrompono le ferie** le seguenti patologie e situazioni:

- febbre;
- patologia per la quale è necessario il ricovero ospedaliero;
- ingessatura di grandi articolazioni;
- malattia grave di apparati e organi.

Al contrario, **non interrompono le ferie**, salvo casi di particolare gravità, le seguenti patologie e situazioni:

- cefalea;
- stress psicofisico;
- sindrome ansioso-depressiva;
- in generale, tutte le patologie che trovano nelle **attività ludico-ricreative** un buon sostegno alla risoluzione della sintomatologia.

Ferie durante il periodo di comporta

In certe situazioni può accadere l'evento contrario, cioè che sia il lavoratore a chiedere le ferie, nonostante stia fruendo di un periodo di malattia, per non superare il **periodo di comporta**.

Il periodo di comporta è l'arco di tempo durante cui il dipendente in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro (escluso il licenziamento per giusta causa): è chiaro che, quando ci si avvicina alla scadenza, il lavoratore ha tutto l'interesse a chiedere le ferie per spostare in avanti il comporta.

Tuttavia, il datore non è tenuto a convertire l'assenza in ferie, anche se deve tener conto dell'interesse del subordinato alla conservazione del posto.

Note:

[1] Dlgs 66/2003

[2] Art 36 Cost.

[3] Cass. Sent. 15768/2000.