Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

*Ai Gentili Clienti*
*Loro sedi*

# MANCATO RIENTRO DALLE FERIE **PER MALATTIA e FRUIZIONE NON AUTORIZZATA**

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie annuali principalmente per due motivi: **l'insorgenza di malattia durante il periodo di vacanza o il non autorizzato prolungamento delle ferie, spesso per i lavoratori stranieri che si recano nel Paese di origine.**

## Malattia

- *Effetti della malattia sulle ferie*

Nel caso in cui il lavoratore subordinato si ammali prima della fruizione delle ferie, queste verranno godute successivamente. Nel caso in cui, invece, l'evento morboso insorga durante il periodo di fruizione delle ferie, in genere si determina la sospensione dello stesso, senza che si verifichi il prolungamento automatico.

- *Sospensione delle ferie*

La sospensione delle ferie è limitata alle sole patologie che risultino incompatibili con il godimento delle stesse, ad esempio elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, malattie gravi di apparati e organi. Pertanto deve essere valutata la specificità della malattia in relazione alla funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e rigenerazione propria delle ferie.

- *Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro*

Il lavoratore, per convertire il titolo della sua assenza da ferie in malattia, è tenuto a:

- Comunicare al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità stabilite dal contratto collettivo, la sopravvenienza della malattia;
- Inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti da legge e contratto collettivo, al datore di lavoro.

La sospensione decorrerà a partire dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del datore di lavoro. La comunicazione del dipendente è sufficiente a determinare la conversione delle ferie in malattia, ma il datore di lavoro può provare attraverso i previsti controlli sanitari, che la malattia non pregiudica la finalità delle ferie.

## 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.

## Fruizione non autorizzata delle ferie

Qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie e non avvisi l'azienda del ritardo né produca documenti giustificativi, nella maggior parte dei casi si è costretti a intervenire disciplinarmente; il mancato rientro dalle ferie, infatti, è sanzionato come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi. Tale sanzione disciplinare può essere comminata solo al termine di un procedimento disciplinare. Infatti è necessario considerare:

- Le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- Le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti collettivi prevedono tempi più ampi, rispetto a quelli legali, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;
- Che la contestazione deve essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- La scelta del mezzo attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

Si forniscono di seguito alcuni *fac-simile* utili in tali evenienze.

*Restiamo a disposizione per eventuali ulteriori informazioni e porgiamo cordiali saluti*

*Fac simile* 1: **interruzione delle ferie per malattia**

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra
_____

**Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia**

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate ed il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____

✂----------

*Fac simile* 2: **interruzione delle ferie per malattia del figlio**

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra
_____

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

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie a seguito di malattia comportante il ricovero di Suo figlio, avente età inferiore a 8 anni, la informiamo che:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate e il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____

Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____

*Fac simile* 3: **lettera di contestazione degli addebiti**

CARTA INTESTATA AZIENDA

Luogo e data

_____

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

_____

**Oggetto: lettera di contestazione**

Ai sensi dell'art.7, L. n.300/70 e delle disposizioni contrattuali, Le contestiamo quanto segue:
Lei è risultato assente dal lavoro dal _____ al _____, al termine del suo periodo di ferie previsto fino al _____.
Di tale assenza Lei non ci ha avvertito, né tanto meno ha prodotto idonea documentazione giustificatrice.
Facciamo inoltre notare che la Sua assenza sta creando disguidi alla scrivente che si trova costretta all'ultimo momento ad adottare gli accorgimenti organizzativi necessari per procedere alla Sua sostituzione e atti a garantire la continuità del lavoro.
Alla luce di quanto sopra, Le notifichiamo lettera di richiamo, invitandoLa a volerci fornire Sue eventuali giustificazioni in merito, entro _____ giorni dalla data di ricevimento della presente, riservandoci di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente.
(In caso di recidiva citare i precedenti).

Firma datore di lavoro

_____