

EBOOK COINA



PASSPORT



United States
of America



IL DIRITTO ALLE FERIE NELLA SANITA'

ATLANTIC
OCEAN

Il Diritto alle Ferie.

Conoscere la normativa e contratti collettivi per la corretta fruizione delle ferie

Introduzione

Anche se può sembrare scontato, non tutti i lavoratori conoscono a pieno i loro diritti, riguardo il corretto godimento delle ferie.

Per il personale sanitario le ferie sono disciplinate secondo la normativa e dal Contratto Collettivo di Lavoro di riferimento, ovvero CCNL comparto Sanità Pubblica, CCNL Aris-Aiop e CCL FPG IRCCS di Roma.

Le ferie sono un diritto costituzionale, sancito dall'art. 36, comma 3 Cost.: *“il lavoratore ha diritto...a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*. Il godimento delle ferie non sono, come erroneamente affermato da alcuni Dirigenti e Sindacati, solo un recupero psicofisico, ma hanno la funzione di soddisfare anche esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore, consentendo allo stesso di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e tutelando il suo diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore, come sostenuto dalla sentenza della Cass. Sez. Un. 23 febbraio 1998, n. 1947.

Il diritto al godimento delle ferie è disciplinato dal Codice Civile nell'art. 2109 e ripreso dal D.Lgs. n. 66/2003 nell'art. 10 comma 1 il quale specifica: *“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione”*

Molti contratti specificano che le ferie devono essere fruito:

- nel corso di ciascun anno solare;
- in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente;
- in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno

successivo.

Da quello che possiamo notare vi è una evidente differenza tra cosa afferma la Legge e cosa descrivono i Contratti Collettivi di Lavori sia Nazionali che Aziendali.

Per la Legge le ferie devono essere “godute” nei 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione, ovvero 18 mesi dopo l’anno di maturazione (esempio le ferie del 2023 possono essere godute entro giugno 2025), mentre per i CCL le ferie vanno “fruite” nel corso dell’anno solare e solo in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali “entro il primo semestre dell’anno successivo (le ferie del 2018 devono essere fruite entro giugno 2019)“.

Nella gerarchia delle fonti del diritto il contratto è sottoposto agli atti aventi forza di legge per cui si devono attenere alle norme di legge. In parole povere la legge ha un potere maggiore rispetto il contratto, pertanto il contratto non può andare contro una legge.

Un Contratto di Lavoro può discostarsi dalla legge ma solo se questo è migliorativo per il lavoratore, mai peggiorativo. Da qui nascono molte interpretazione della norma e dei CCL, riguardo il fatto che il CCL sia migliorativo per il lavoratore, dovendo fruire di tutte le ferie nell’anno di maturazione e non nei 18 mesi a seguire.

Per molti Sindacati il CCL è migliorativo rispetto alla legge, perché permette ai lavoratori di fruire delle ferie nell’anno in corso e quindi avere un recupero psicofisico certo.

A nostro avviso invece vi è una evidente differenza sostanziale dettata dalla legge.

In primis la legge scrive chiaramente che le ferie devono essere godute e non fruite come se fossero riposi, ed anche la sentenza della Cass. Sez. Un. 1947/98 parla di *“soddisfare anche esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore, consentendo allo stesso di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e tutelando il suo diritto alla salute, nell’interesse dello stesso datore“*.

Quindi è il lavoratore che deve poter scegliere la metà delle ferie, per il godimento delle stesse e non il contrario.

Andiamo adesso a vedere nello specifico la regolamentazione delle ferie dei contratti di lavoro sia Pubblici che privati, ovvero CCNL del Comparto sanità pubblica, CCL della Fondazione Policlinico Gemelli e i CCNL ARIS e AIOP.

Nel CCNL Comparto Sanità Pubblica, le ferie spettanti sono di 28 giorni per chi lavora base 5 giorni a settimana e 32 giorni di ferie per chi lavora su base 6 giorni.

Nel CCL della Fondazione Policlinico Gemelli IRCCS, le ferie sono di 26 giorni su base 5 giorni di lavoro, 30 giorni su base 6 giorni di lavoro e 28 giorni per chi lavora con alternanza di 5/6 giorni di lavoro.

Nei CCNL Aris e Aiop le ferie sono di 30 giorni ma nei casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di sei ore (o sei ore e 20 minuti).

In tutti i Contratti vengono erogate meno giorni di ferie (di norma 2) per i primi anni di servizio.

Come ed entro quanto tempo le ferie devono essere godute?

In questo caso va fatto un distinguo tra i Contratti Collettivi di Lavoro, perché mentre per il CCNL Comparto Sanità e il CCL della Fondazione Policlinico Gemelli (di seguito FPG) sono sostanzialmente simili, il CCNL Aris-Aiop sono molto diversi.

Il CCNL Sanità Pubblica nell'art. 49 specifica che: *"Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili...Esse sono fruito, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente...L'Azienda o Ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti...Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi...In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo".*

Il CCL della FPG nell'art 31 specifica che: *"Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il godimento minimo di 3 settimane di calendario nel periodo 1° giugno-30 settembre di cui almeno 18 giorni di calendario consecutivi...La fruizione delle ferie deve essere richiesta ed autorizzata con un congruo anticipo rispetto al periodo di godimento...In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie debbono essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo".*

Il CCNL ARIS-AIOP nell'art. 32 FERIE specifica che: *"Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare. Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di sei ore (sei ore e 20 minuti se AIOP). L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Amministrazione, previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno,*

congiuntamente con la Direzione sanitaria, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, sentito l'interessato, atte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario. Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate dalla Struttura in qualunque momento entro i limiti di legge, valutando anche le eventuali richieste del lavoratore. Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruito in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Azienda. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie”.

Come possiamo vedere tutti i Contratti non sono in linea con la legge, ma sicuramente il Contratto Collettivo di Lavoro Aris-Aiop è quello che modifica palesemente, l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 nel punto in cui specifica che: *“il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite...per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore...”*, mentre il CCNL ARIS-AIOP sembra imporre le ferie, sentite le Rappresentanze Sindacali (quali?? quelle firmatarie di contratto o più rappresentative in azienda??) se possibile in un ipotetico periodo estivo e assegnate d'ufficio in qualunque momento dell'anno, contrariamente a quanto, sempre l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, specifica invece che: *“due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione”*.

Altra discriminazione, che avviene spesso nelle aziende sanitarie è quello della disparità di scelta delle ferie nei periodi estivi da parte del personale di assistenza rispetto al resto del personale.

Perché gli infermieri e professioni sanitarie, devono andare in ferie dal 1 giugno al 30 settembre, quando altre figure, in primis il personale amministrativo, può andare in ferie a luglio e agosto?

Il personale di assistenza **non ha un'indennità specifica per disagio ferie**, anzi molto spesso rischia di dover ridurre le ferie estive per mancanza di personale a sostituzione delle ferie stesse.

Impariamo a conoscere i nostri diritti oltre ai nostri doveri, per rispondere a chi ci vuole imporre delle regole *contra legem*.

Sulla possibilità di imporre le ferie il Ministero del Lavoro, con la circolare 3 marzo 2005, n. 8, nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità, le stesse dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'articolo 2109 del codice civile, espressamente richiamato nell'articolo 10 del decreto legislativo n. 66/2003, ossia *“nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa*

e degli interessi del prestatore di lavoro”.

La maturazione delle ferie

La maturazione dell'ordinario periodo di ferie annuali retribuite, in taluni casi, è legata al verificarsi di alcuni eventi legati al rapporto di lavoro.

Ad esempio **si maturano le ferie durante**: Congedo di maternità, Congedo di paternità, Congedo matrimoniale, Malattia.

Mentre **non si maturano** le ferie durante: Congedo parentale, Sospensione per cassa integrazione a zero ore, Sciopero, Aspettativa non retribuita, Assenza ingiustificata.

Ovviamente se si tratta di un giorno o pochi giorni all'anno, il numero delle ferie non si modifica sostanzialmente e comunque fatti salvi gli effetti di eventuali accordi - individuali o collettivi - più favorevoli al lavoratore.

Aspetti retributivi

Esattamente come previsto dalla Costituzione, dal codice civile nonché dai contratti collettivi, nel corso del periodo di ferie, il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione di importo pari rispetto a quella che avrebbe percepito se avesse lavorato normalmente.

Le ferie, in relazione ai giorni spettanti ed effettivamente maturati, possono essere sostituite, tanto nel caso in cui si tratti di rapporto a termine quanto a tempo indeterminato, dall'erogazione al dipendente della corrispondente indennità sostitutiva, ma solo nel caso in cui la prestazione di lavoro non possa più essere eseguita, segnatamente a causa di licenziamento, dimissioni o morte del lavoratore.

Il Ministero del Lavoro - nella circolare 3 marzo 2005, n. 8 - ha precisato quanto segue:

- A. con il decreto legislativo n. 66/2003, è stato introdotto per la prima volta in Italia, in modo espresso, il divieto di monetizzare il periodo di ferie corrispondente alle 4 settimane previste dalla legge, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno: per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie;
- B. nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità, le stesse dovranno essere godute *“nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”.*

Da ultimo, la Suprema Corte ha negato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno per mancato godimento delle ferie, in quanto si trattava di un dirigente il quale, vista la posizione apicale ricoperta in azienda, pur avendo il potere di attribuirsi le ferie in piena autonomia, senza condizionamento alcuno da parte del titolare dell'impresa, non lo aveva esercitato (Cass. ord. 8 giugno 2021, n. 15952).

In senso conforme, la stessa Suprema Corte ha nuovamente precisato che il mancato esercizio del diritto alle ferie comporta il diritto del lavoratore all'erogazione dell'indennità sostitutiva ove ciò sia dipeso dalla volontà del datore oppure da eccezionali e ostative necessità aziendali; dal che ne deriva che tale indennità sostitutiva non spetta al lavoratore il quale, avendo il potere di autodeterminare le proprie ferie, non ne abbia fatto richiesta (Cass. ordinanza 24 febbraio 2022, n. 6262).

Richiamo in servizio durante il periodo di ferie

Il contratto collettivo individuale, nonché il regolamento aziendale, potrebbero prevedere la possibilità (ossia il potere) del datore, in presenza di serie e apprezzabili ragioni, di richiamare il lavoratore che, regolarmente autorizzato in precedenza, si trovi in ferie. A fronte di una precisa previsione in tal senso, si ritiene che sussista l'obbligo del dipendente di fare rientro in azienda, con diritto al rimborso delle spese impreviste e al recupero dei giorni non goduti.

I tre Contratti collettivi prevedono la possibilità di sospensione del godimento delle ferie in corso. Ad esempio nel Contratto della sanità pubblica, il comma 13 dell'articolo 49, prevede: *“Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto”*.

Ovviamente per sospendere le ferie, come scritto nel contratto, devono essere motivate, altrimenti il dipendente non è tenuto a rientrare in servizio e richiedere il pagamento delle eventuali spese.

Maternità: astensione obbligatoria

Ad avviso della Suprema Corte, l'indennità sostitutiva per le ferie non godute spetta anche nel caso in cui la lavoratrice, assente dal lavoro per fruire dell'astensione obbligatoria pre e post partum, non abbia potuto fruire delle ferie da lei maturate prima in ragione di tale evento e poi a

seguito della presentazione delle dimissioni volontarie (Cass. ordinanza 15 giugno 2022, n. 19330).

Ferie e malattia

Ferie e malattia, istituiti con differenti finalità e discipline, possono tuttavia “intrecciarsi” in vari modi. Di seguito l’analisi delle possibili situazioni.

Richiesta di ferie per evitare il superamento del comparto - La questione ricorre con una certa frequenza in giurisprudenza. Il problema che si pone al riguardo è il seguente: il dipendente (assente per malattia) che stia per superare il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro può chiedere di imputare l’assenza ai giorni di ferie maturati e non ancora goduti al solo fine di evitare il licenziamento?

I giudici che si sono pronunciati sulla questione sono, in massima parte, favorevoli. In particolare, in giurisprudenza si afferma che, se il datore respinge tale richiesta, a condizione che essa sia stata formulata in tempo utile da parte dell’interessato è a suo carico l’onere di fornire la prova delle ragioni per le quali (visto il preminente interesse del lavoratore a conservare l’occupazione) ha scelto di opporsi. Questo onere probatorio appare di difficile realizzazione: è quindi sempre preferibile acconsentire a tale richiesta, spostando in là la data del recesso.

Malattia insorta prima di un periodo di ferie - L’evento di malattia che inizi prima del periodo concordato di assenza per ferie, se regolarmente certificato, comporta l’impossibilità di godere del periodo di riposo e di svago, con imputazione dell’assenza a malattia: le ferie saranno quindi godute una volta sopraggiunta la piena guarigione.

Malattia insorta durante un periodo di ferie - L’evento di malattia che inizi mentre è in corso di svolgimento il periodo concordato di assenza per ferie, se regolarmente certificato, può comportare la sospensione del periodo feriale, e quindi l’imputazione a malattia dei giorni risultanti dalla certificazione medica ove la patologia lamentata abbia natura e gravità tali da impedire il pieno recupero delle energie psicofisiche e da non consentire lo svolgimento delle consuete attività di svago e di riposo. È comunque facoltà del datore di richiedere che sia effettuata la visita medica di controllo.

In particolare, a proposito di quanto in esame, la Suprema Corte di Cassazione - con la sentenza 23 febbraio 1998, n. 1947, resa a sezioni unite - ha affermato quanto segue: *“con riguardo alla malattia del lavoratore subordinato insorta durante il periodo di godimento delle ferie, il principio dell’effetto sospensivo di detto periodo, enunciato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 616/1987 e chiarito dalla stessa Corte con la sentenza n. 297/1990, non ha valore assoluto, ma tollera eccezioni, per l’individuazione delle quali occorre aver riguardo alla specificità*

degli stati morbosi denunciati e alla loro incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e ricreazione, propria delle ferie. Conseguente che l'avviso, comunicato dal lavoratore, del suo stato di malattia, sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie, determina – dalla data della conoscenza di esso da parte del datore di lavoro – la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo che il datore medesimo non provi l'infondatezza di detto presupposto allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie; sicché, in tal caso, il giudice del merito deve valutare il sostanziale e apprezzabile pregiudizio anche temporale che la malattia arrechi alle ferie e al beneficio che ne deve derivare in riferimento alla natura e all'entità dello stato morboso”.

Nel caso specifico dei Contratti della Sanità è prevista la possibilità di sospendere la fruizione delle ferie in caso di malattia.

Ricovero del figlio durante le ferie

In relazione alla malattia del figlio, a condizione che ne comporti il ricovero in ospedale, vigono regimi differenziati di tutela in relazione all'età del bambino.

In particolare, l'articolo 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in sintesi, dispone quanto segue:

- entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni (comma 1);
- ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (comma 2);
- la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2 (comma 4);
- ai congedi in esame non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore (comma 5);
- il congedo spetta al genitore richiedente anche se l'altro genitore non ne ha diritto (comma 6).

Ferie nel rapporto a tempo parziale

L'articolo 7 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, stabilisce che il lavoratore a tempo parziale:

1. non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento;
2. ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Per quanto concerne i lavoratori con contratti di lavoro a tempo parziale di tipo “verticale”, il numero dei giorni di ferie va riproporzionato in relazione all’orario di lavoro effettivamente prestato (Ministero del Lavoro, circolare 18 aprile 2000, n. 24).

Premesso ciò, c'è la necessità di specificare il tipo di rapporto di lavoro a tempo parziale che viene utilizzato. Ci sono due tipi principali di rapporto a tempo parziale: orizzontale e verticale. Nel primo caso, il lavoratore ha le stesse giornate di lavoro del tempo pieno, ma con un orario ridotto. Nel secondo caso, il lavoratore ha le stesse ore giornaliere del tempo pieno, ma lavora meno giorni alla settimana.

È importante notare che ci sono alcune differenze significative tra i due tipi di rapporto a tempo parziale. Ad esempio, nel caso del rapporto orizzontale, il lavoratore avrà lo stesso numero di giorni di ferie del tempo pieno, mentre nel caso del rapporto verticale le ferie saranno riproporzionate in base alla percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ferie “solidali”

L’articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dispone che, fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi (siano essi quelli nazionali, territoriali o aziendali) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Tale istituto di grande impatto “sociale” può essere esteso, sempre a seguito di quanto previsto dal contratto collettivo applicato in azienda, anche ai figli maggiorenni, al coniuge, al lavoratore stesso nonché ad altri soggetti appositamente individuati.

Mancata fruizione delle ferie: aspetti generali

In aggiunta all’applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria, nelle varie misure

espressamente previste, il mancato godimento dei periodi “minimi” ferie espone il datore di lavoro al rischio di azioni giudiziarie da parte del dipendente in relazione al danno subito dal punto di vista psichico e fisico. In via meramente esemplificativa, egli potrebbe chiedere comunque di godere delle ferie maturate e non fruita, rivendicando altresì una somma a titolo di indennizzo del danno biologico subito.

In ogni caso, poi, ove il periodo di ferie non sia stato fruito nel rispetto del termine che è espressamente previsto dalla legge (cioè i 18 mesi successivi alla fine dell’anno di maturazione), il datore deve in ogni caso versare all’Inps i contributi sulle ferie maturate e non godute. Il momento in cui sorge l’obbligazione contributiva coincide con il mese successivo a quello di scadenza del periodo di fruizione previsto dalla legge (18 mesi) e dal contratto collettivo.

Redazione CoinaNews

MC