

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 132/1970 SU: "I CONGEDI RETRIBUITI".

Rapporto n. 132/1970

ANNO 2000

Nel Diritto del Lavoro è previsto che i prestatori di lavoro, possano, per diverse finalità, essere esonerati temporaneamente dal lavoro, determinando in tal modo una sospensione dalla prestazione lavorativa.

L'elemento che accomuna le diverse fattispecie di sospensione è quello della rilevanza attribuita ad interessi diversi rispetto a quelli produttivistici normalmente sottesi allo svolgimento del rapporto dal lato del prestatore, di volta in volta riconducibili ad esigenze strettamente personali del medesimo, all'esercizio di veri e propri diritti politici, ovvero interessi di tipo spiccatamente sindacale - collettivo ecc.

Per taluni tipi di permessi è prevista la spettanza della retribuzione; ciò pur costituendo una deroga al principio di corrispettività tra lavoro e retribuzione, può ritenersi in coerenza con il principio del sinallagma del rapporto in una logica di tutela della personalità morale del lavoratore e di attuazione di essenziali valori costituzionali.

I congedi retribuiti contemplati dal nostro ordinamento sono i seguenti:

- **i donatori di sangue**, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel giorno del prelievo (L.584/67 e D.M. 8/4/68);
- **i lavoratori studenti**, oltre a particolari agevolazioni nei turni di lavoro e sul lavoro straordinario, hanno diritto a permessi giornalieri per sostenere prove di esame presso ogni ordine e grado di scuole (art. 10 l. 300/70);
- **i lavoratori in genere**, hanno la possibilità di utilizzare 150 ore di permesso annuale per l'aggiornamento professionale o per il conseguimento del titolo di istruzione della scuola dell'obbligo;
- **i mutilati ed invalidi civili**, (con riduzione dell'attitudine lavorativa superiore al 50%) possono usufruire di un congedo annuale straordinario di massimo trenta giorni per cure mediche;
- **i lavoratori portatori di handicap**, i quali presentino una minorazione fisica, psichica o sensoriale grave, hanno diritto a 2 ore di permesso giornaliero retribuito oppure a tre giorni di congedo al mese anche continuativi (art.19 e 20 legge 8/3/2000 n. 53);
- **i lavoratori che prestino assistenza ai figli oltre i tre anni, al coniuge o ai genitori, con handicap grave e che siano con essi conviventi**, hanno diritto a tre giorni di congedo al mese anche continuativi;
- **le lavoratrici gestanti**, hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (art. 7 D. Lgs 695/96);
- **i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali**, di cui alla legge 300/70, hanno diritto a permessi (art.23) in misura proporzionata alle dimensioni dell'azienda; a permessi analoghi nella misura prevista dai contratti collettivi hanno diritto (art. 30) i dirigenti sindacali, provinciali e nazionali;

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 132/1970 SU: "I CONGEDI RETRIBUITI".

Pag. 1 di 9

- i consiglieri comunali e provinciali, hanno diritto (art. 32 L.300/70) a permessi per il tempo necessario allo svolgimento delle loro funzioni;
- i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli Uffici elettorali, (Presidente, Segretario, Scrutatore, Rappresentante di lista o di candidato) hanno diritto a tre giorni supplementari di ferie in occasione di elezioni politiche ed amministrative, dei referendum (L. 493/56 e L.178/81);
- al lavoratore che contraggia matrimonio, deve essere concesso, a sua richiesta, un periodo di congedo di durata variabile a seconda delle qualifiche e del settore produttivo) la cui retribuzione è totalmente a carico del datore di lavoro per gli impiegati (R.D.L.1334/37) mentre per gli operai i primi sette giorni sono a carico dell'INPS (c.d. assegno per congedo matrimoniale);
- il lavoratore o la lavoratrice, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica (legge 8/3/2000 n. 53) hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, ovvero, in alternativa possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa..

Tra i permessi retribuiti, riveste particolare rilievo il **diritto annuale alle ferie** (art.36 Cost. 3° co. ; art. 2109 c.c.: L. 157/81), il cui fondamento è da ravvisare nell'esigenza della ricostituzione delle energie psico-fisiche logorate dall'attività lavorativa, senza incidenza alcuna sul trattamento economico.

Il prestatore di lavoro ha diritto: "dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità".

Il riposo annuale, tende a garantire al lavoratore la soddisfazione di interessi etico sociale oltre a quelli fisiologici, cui sono esclusivamente preordinate le altre pause dell'attività lavorativa, di minore durata e di maggiore frequenza: riposi settimanali e infrasettimanali.

Le ferie annuali, infatti, mirano al recupero delle energie lavorative, ma anche, in maniera peculiare a garantire le esigenze familiari, culturali e di svago del lavoratore.

La corte Costituzionale con 2 pronunce, ha sancito il diritto dei lavoratori subordinati alle ferie annuali anche nell'ambito di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno sostituendo in tal modo il principio della "post-annualità" con quello della "intro-annualità" in modo tale che le ferie vengano godute entro l'anno di lavoro e non dopo il suo compimento.

La Sentenza n. 66 del 7/5/1963 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2109 c.c. nella parte in cui prevede che il lavoratore ha diritto alle ferie dopo un anno di "ininterrotto servizio" con la conseguenza che ormai il diritto alle ferie sussiste proporzionalmente alla durata del periodo lavorativo:

La Sentenza n. 616 del 30/12/1987 con la quale la Corte Costituzionale ha affermato l'esistenza di un diritto del lavoratore a fruire di un congruo periodo di riposo con sottrazione alle attività lavorative, in modo da poter ritemprare le energie psico-fisiche usurate dal lavoro e per poter altresì soddisfare le esigenze ricreative, culturali, affettive e familiari:

Il tempo nel quale devono collocarsi le ferie annuali è stabilito dall'imprenditore "tenuto conto dell'esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro".

Dunque il datore di lavoro, predisponendo il periodo dell'anno di fruizione delle ferie dovrebbe "improntare la propria scelta al criterio del ragionevole contemperamento tra le esigenze obiettive dell'impresa e gli interessi personali e familiari del dipendente.

Pertanto il datore di lavoro non può unilateralmente disporre l'anticipazione delle ferie spettanti al lavoratore per l'anno successivo dovendosi contemperare le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore.

Nemmeno il datore di lavoro può posticipare le ferie oltre l'anno se non per eccezionali esigenze di servizio, giacchè il potere datoriale di stabilire la scelta del tempo nel quale le ferie devono essere fruite "non può essere esercitato in modo da vanificare le finalità cui è preordinato l'istituto". La Corte Costituzionale infatti con Sentenza n. 19/12/1990 n. 821 ha stabilito che: "le esigenze di servizio - dovranno essere considerate dall'imprenditore con una tempestiva programmazione che consenta - tenendo conto dei periodi di più intensa domanda di servizi - di corrispondere adeguatamente alle pubbliche necessità, pur nel rispetto del diritto costituzionalmente protetto dei dipendenti di effettuare le ferie nel corso dell'anno", "si che un sacrificio di tale diritto può essere legittimo solo allorché le esigenze di servizio assumano carattere di eccezionalità e come tali siano motivate e comunicate ai lavoratori i cui periodi siano già stati fissati o debbano ancora essere fissati".

EGualmente, il datore di lavoro potrebbe richiamare in servizio il lavoratore ricorrendo gravi ed urgenti esigenze aziendali, ciò in correlazione della corrispondente regola costantemente inclusa nei contratti collettivi.

Occorre precisare che sussistono vincoli in materia di collocazione temporale delle ferie che si traducono nel divieto di sovrapposizione delle ferie con periodi di sospensione della prestazione lavorativa per altra causa.

L'art. 8 della legge 30/12/1971 n. 1204 (tutela delle lavoratrici madri) prescrive: "le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria dal lavoro di cui agli art. 4 e 5, nonché a quelli di astensione facoltativa di cui all'art. 7 della presente legge".

L'art. 6 comma 1° e 2° della Convenzione 132/1970 vieta la sovrapposizione del periodo delle ferie con periodi di astensione dal lavoro per altro titolo; corollario di tale principio generale è quello della non commutabilità nel periodo di ferie del riposo settimanale che cade immediatamente prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro per ferie.

L'art. 2019 c.c. ultimo comma prescrive: «non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118».

Così disponendo il legislatore ha inteso escludere l'estromissione immediata del lavoratore dall'azienda, che potrebbe altrimenti determinarsi nel caso di coincidenza del momento della collocazione in ferie con quello della comunicazione del preavviso di recesso". Conseguentemente, la norma imporrebbe "un prolungamento "ope legis" del rapporto di lavoro oltre il termine di preavviso, per un periodo corrispondente alle ferie maturate e non godute dal lavoratore al momento della scadenza di quel termine.

L'art 3 comma 3 della citata Convenzione 132 stabilisce la durata delle ferie pari almeno a tre settimane per ogni anno di lavoro: in conseguenza dell'applicazione di tale disposizione nel nostro ordinamento, dovrebbero intendersi superate tutte le precedenti norme determinative di un trattamento minimo meno favorevole per il lavoratore. Si è già detto che per effetto delle sentenze della Corte Cost. il lavoratore ha diritto alle ferie anche prima di aver compiuto il primo anno di anzianità di servizio. Precisamente avrà diritto a tanti 12mi del periodo feriale stabilito quanti sono i mesi interi di anzianità. Simmetricamente, nell'ipotesi di cessazione del lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti 12mi di indennità sostitutiva quanti sono i 12mi di ferie maturati e non goduti.

Dunque, la maturazione del diritto alle ferie è correlata all'anzianità di servizio acquisita presso il datore di lavoro.

Peraltro, la legge e i contratti prevedono ipotesi nelle quali il rapporto di lavoro è sospeso pur rimanendo in vita.

Ebbene si tratta di accettare in quali ipotesi di sospensione del rapporto, si determini l'esclusione del diritto alla maturazione delle ferie.

Al di fuori dei casi espressamente disciplinati dalla legge, le sospensioni del rapporto di lavoro non equiparate al servizio effettivo in forza della medesima legge o in forza di contratti collettivi comportano la proporzionale non maturazione delle ferie, ovvero la decurtazione dell'entità delle stesse o della relativa indennità sostitutiva.

Così l'art. 6 della legge 30/12/1971 n. 1204 (tutela delle lavoratrici madri) dispone: "i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli artt. 4 e 5 devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie".

Per contro l'art. 7 comma 3 della medesima legge, esclude il diritto alla maturazione delle ferie in ragione dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro.

L'art. 2110 c.c. (3° comma) prescrive che il periodo di assenza per infortunio, malattia, gravidanza o puerperio "deve essere computato nell'anzianità di servizio".

Dunque, i periodi di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio dovrebbero computarsi ai fini della maturazione delle ferie, conformemente del resto alle previsioni contrattuali collettive.

Peraltro, la circostanza che il rapporto di lavoro resti in vita durante il periodo di sospensione non è sufficiente per determinare l'effetto della maturazione del diritto alle ferie per modo che "laddove si verifichino cospicui periodi di sospensione della prestazione non imputabile ad impedimenti personali in relazione ai quali sia prevista una tutela privilegiata del lavoratore non matura un diritto del lavoratore stesso al riposo annuale retribuito nell'ambito del rapporto di lavoro".

Secondo la prevalente Giurisprudenza, la maturazione del diritto alle ferie è esclusa nei periodi di sospensione totale della prestazione con intervento della Cassa Integrazione Guadagni.

Similmente conclude la prevalente Giurisprudenza per i periodi di astensione dal lavoro per sciopero.

All'opposto, dovrebbero ritenersi utili per la maturazione del diritto alle ferie i permessi retribuiti concessi in forza degli art. 23, 24 e 30 della legge 20/3/1970 n. 300.

nonché i permessi concessi ad altro titolo, giacchè, per la loro brevità, non consentirebbero di assolvere alla funzione propria delle ferie.

In effetti, le finalità delle ferie sono certamente vanificate "nel caso di frantumazione del riposo feriale in brevi o brevissimi periodi, ed altresì qualora non si consenta al lavoratore di usufruire integralmente nel corso dell'anno del periodo di ferie che annualmente gli compete".

L'art. 2109 c.c. attribuisce infatti al lavoratore il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo.

Ciò se da un lato esclude l'obbligatorietà del godimento delle ferie in un unico periodo, dall'altro lato, limita la possibilità di uno spezzettamento delle stesse tale da frustrarne la funzione: la sufficiente reintegrazione delle energie lavorative mediante la fruizione di un congruo periodo continuativo di riposo.

Sporadici permessi non possono di per sé essere considerati sostitutivi delle ferie.

EGualmente, il ritempramento delle energie psicofisiche usurate dal lavoro e la soddisfazione delle esigenze ricreative-culturali e più incisivamente la partecipazione alla vita familiare e sociale connessi al godimento delle ferie, sono frustrati dall'insorgere della malattia durante il periodo feriale. Pertanto, l'articolo 2109 c.c. è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso.

Tuttavia la stretta correlazione tra malattia e frustrazione delle finalità ritemperatrici e satisfattive delle ferie, induce ad accertarne l'incidenza nel caso concreto, piuttosto che ad accoglierne, in via di principio l'effetto interruttivo, aprendosi così, la via ad una variegata casistica giurisprudenziale.

L'art. 2109, comma 3 c.c. prescrivendo che: "l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie", tutela l'interesse del lavoratore alla programmabilità delle modalità di godimento del riposo annuale.

L'obbligo si intende adempiuto a patto che il datore di lavoro comunichi il periodo con sufficiente preavviso, tale da consentire al lavoratore di predisporre per la migliore utilizzazione del periodo feriale.

Il datore di lavoro, può differire il periodo di ferie già comunicato, ovvero interromperlo, esclusivamente per motivi eccezionali.

Il periodo annuale di ferie deve essere retribuito (art. 2109, 2° comma c.c.: art. 36,3° comma Cost.).

Escluso il valore di regola generale, seppure tendenziale dell'ordinamento, del principio di onnicomprensività, per il quali nel trattamento economico dovuto per le ferie si sarebbero dovuti includere tutti i compensi di carattere continuativo, riferendosi l'articolo 2109 c.c. alla retribuzione senza specificarne gli elementi costitutivi, la retribuzione medesima è determinata alla stregua di quanto disposto dai contratti collettivi, ovvero dal contratto individuale, nel rispetto della disciplina collettiva eventualmente applicabile.

D'altra parte, l'art. 7, 1° comma, della Convenzione 132 prescrive che il lavoratore "deve ricevere, per tutta la durata di detto congedo, almeno la normale o media retribuzione (ivi compreso, ove tale enumerazione comporti prestazioni in natura, il controvalore di queste, a meno che non si tratti di prestazioni permanenti di cui l'interessato goda indipendentemente dal congedo pagato)".

Ebbene, tale articolo, riconoscendo al lavoratore il congedo "almeno la normale o media retribuzione" intenderebbe "solo fissare un compenso minimo, senza importe, per la determinazione del trattamento predetto, un principio di onnicomprensività della retribuzione, utilizzabile, in particolare per la commutabilità dei compensi per il lavoro straordinario continuativo".

Il principio della "irrinunciabilità delle ferie" implica il divieto di pattuire tra datore di lavoro e lavoratore una rinunzia alla fruizione delle ferie sia gratuita sia dietro compenso.

FERIE E MALATTIA:

La regolamentazione dell'interruzione delle ferie a causa della malattia insorta in tale periodo ha subito nel corso del tempo un iter molto vario, sentenze contrastanti, orientamenti di opportunità. Con la sentenza della Corte Costituzionale n. 616 del 30.12.1987, venne dichiarata, in riferimento agli art. 3 e 36 della Costituzione, l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2109 del c.c. nella parte in cui non prevedeva che la malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospendesse il decorso. Venne quindi riconosciuto prevalente, rispetto agli interessi aziendali, il diritto del prestatore di lavoro a ritemprare le energie psico-fisiche usurate dal lavoro ed in quel periodo molti contratti collettivi nazionali erano già orientati in tal senso.

Con la successiva Sentenza n. 297 del 14/6/1990 la Corte precisò che il principio dell'effetto sospensivo non ha valore assoluto, ma tollera eccezioni da valutare caso per caso avendo riguardo alla specificità degli stati morbosì.

Seguì la delibera INPS n. 60 del 14/9/1990, con la quale l'istituto prendeva posizione delineando i necessari requisiti della malattia affinché questa potesse interrompere il periodo feriale: la durata superiore a tre giorni, l'aver comportato ricovero ospedaliero o se il datore e l'INPS sono stati posti in condizione di verificare l'evento.

Intervenne poi lo stesso Istituto con la circolare n. 11 del 9/1/1991 regolamentando le malattie in Italia e all'estero, definendo le certificazioni valide a documentare lo stato di malattia e le modalità di inoltro al datore di lavoro e all'istituto; prevedendo che l'istanza del lavoratore potesse sanare situazioni pregresse non prescritte sia con il datore di lavoro che con l'INPS.

Nel 1994, dopo ampio contenzioso, due nuove Sentenze della Corte di Cassazione, la n. 2833 del 24/3 e la n. 6982 del 27 luglio, chiariscono che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospende il decorso, salvo il caso in cui risulti compatibile con la funzione delle ferie; inoltre, viene posto a carico del lavoratore l'onere di provare che le specifiche caratteristiche della malattia la rendono in concreto incompatibile con la funzione di ripristino delle energie.

Seguirono altre sentenze della Corte di Cassazione la n. 6808 del 27/7/1996 che prevedeva la preclusione dell'indagine sull'effettiva incompatibilità tra ferie e malattia, la n. 9762 dell'8/11/1996, che stabiliva il diritto del lavoratore assente per ferie interrotte dalla malattia ad usufruire di un ulteriore periodo di ferie corrispondenti alla durata della malattia, la n. 9125 del 19/10/1996, che non contemplava la possibilità di maturare ferie durante la malattia e la n. 704 del 23/1/1997 che si esprimeva in modo contrario. La Cassazione intervenne anche ammettendo l'imputazione a ferie di un periodo di malattia.

derivante dalla rinuncia del lavoratore al diritto di godere delle ferie con la sentenza n. 873 del 28/1/1997.

Va peraltro rimarcato che l'incerto orientamento dei giudici di legittimità non manca di segnali forti orientati all'imprenscindibilità della sospensione del periodo feriale a causa dell'insorgenza della malattia e alla conseguente nullità di eventuali previsioni limitatrici da parte della Contrattazione collettiva. sostituite ipso iure ex art 1419 c.c. (Cass. N. 11401 del 17/1/1997 e Cass. 1741 del 10/2/1998).

Da ultimo, in modo auspicabilmente definitivo, e con compiuta sintesi la Corte di Cassazione a Sezioni Unite, ha definito il problema affermando che la comunicazione dello stato di malattia da parte del lavoratore in ferie, determina la conversione delle ferie stesse in sospensione tutelata ex art. 2110 c.c. salva la prova contraria dal parte del datore di lavoro che lo stato morboso dichiarato non sia incompatibile con il ripristino delle energie psico-fisiche, tipico della funzione delle ferie (Cass. S.U. n. 1947 del 23/2/98).

Conformemente a detto criterio applicativo del principio enunciato dalla Corte Cost. n. 616 vedasi anche Cass. 5972 dell'11/6/1999 e n. 8408 del 3/3/99 nonché la circolare INPS n. 109 del 17/5/1999.

Per quanto concerne il trattamento normativo in materia di pubblico impiego, alcune norme richiamate dalla Sentenza n. 616 più volte menzionata. Già prevedevano per detto settore la sospensione del periodo feriale ex D.P.R. 509/79 e D.P.R. 810/80 ora abrogati. Al riguardo si osserva che per effetto del passaggio al regime privatistico dei rapporti di lavoro pubblico, alla stregua che nel rapporto di lavoro subordinato, essi restano ora disciplinati dall'art. 2109 c.c. e dalla contrattazione collettiva di categoria.

CIRCOLARE INPS 109 DEL 17/5/1999:

L'Istituto ha adeguato le precedenti istruzioni impartite sul tema della malattia intervenuta in periodo feriale definendo nuove linee guida a seguito della Sentenza della Corte di Cassazione S.U. del 23/2/98 sopra citata, che prevedeva l'inidoneità automatica della malattia a sospendere il periodo feriale, ma la necessità di individuare l'evento morboso e valutarne la sua compatibilità con l'essenziale funzione di riposo e di recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore.

La Circolare prevede, come riporta la Sentenza, che andrà valutato di volta in volta se lo stato di malattia possa essere ritenuto incompatibile o meno con la funzione attribuita alle ferie. Il lavoratore è tenuto solo a presentare il certificato medico con le consuete modalità di termini e requisiti per determinare le conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia. L'onere della prova riguardo all'infondatezza del presupposto, e quindi l'inidoneità della malattia ad interrompere le ferie incombe sul datore di lavoro attraverso il controllo sanitario consueto.

Il datore di lavoro al quale perviene un certificato di malattia relativo ad un dipendente assente per ferie, avrà l'onere di richiedere il controllo sanitario, al fine di porsi nelle condizioni di poter provare in seguito, che la malattia non sia idonea ad impedire la prosecuzione delle ferie.

Gli adempimenti in capo al datore di lavoro aumentano anche con l'obbligo imposto dalla circolare di comunicare all'Istituto in ogni caso, cioè in assenza di controlli, la data di ricevimento della comunicazione telefonica, con telegramma o della

Per i giorni che precedono il ricevimento della documentazione sanitaria, saranno considerati ferie e non andranno conteggiati nel periodo di carenza.

Da tali precisazioni, si desume che la data di inizio effettivo della malattia non assume rilevanza, ma tutti i conteggi andranno effettuati dalla data di presentazione della documentazione e questa di consueto non coincide con le date che il certificato medico indica come inizio della malattia; spesso infatti il certificato di malattia perviene al datore di lavoro alcuni giorni dopo l'inizio dell'evento.

I medici oggi devono provvedere ad una duplice verifica: l'esistenza dello stato morboso come di consueto, e l'esistenza dell'eventuale incapacità di godimento delle ferie rapportata al danno biologico ed esporle sul referto adeguato alle nuove disposizioni.

La circolare, in particolare si sofferma sul grado del danno biologico che dovrebbe limitare il godimento delle ferie; infatti la Sentenza non lo prevede e lascia pertanto alla valutazione individuale del caso l'incapacità temporanea sia assoluta che parziale, che compromette il godimento delle ferie.

Non è sufficiente quindi che l'incapacità sia assoluta, ma la stessa deve incidere sulla sfera biologica del lavoratore e diventare causa di un pregiudizio al ristoro e al reintegro delle energie psico-fisiche.

Le esemplificazioni che l'INPS propone nella circolare per determinare le linee guida dell'inabilità temporanea assoluta generica e di quella specifica si possono così sintetizzare:

INABILITA' TEMPORANEA ASSOLUTA GENERALE (questo tipo di inabilità di norma impedisce la possibilità di godimento delle ferie): febbre; ricovero ospedaliero; ingessature alle grandi articolazioni; malattie gravi di apparati ed organi ecc.

INABILITA' TEMPORANEA ASSOLUTA AL LAVORO SPECIFICO (questo tipo di inabilità risulta idonea all'interruzione del periodo di ferie solo quando incide sulla sfera biologica dell'individuo diventando anche causa di un pregiudizio alle finalità delle ferie): menomazione funzionale con riflessi marginali sul ristoro feriale (cefalea, stress, ansia, depressione ecc.) non interrompe il periodo feriale; menomazione che influenza negativamente il godimento delle ferie perché pregiudica le funzioni biologiche preposte al ristoro feriale e interrompe le ferie.

La Circolare non prende in considerazione l'ipotesi di malattia insorta nel periodo di ferie collettive, pertanto si ritiene applicabile la precedente normativa che prevedeva l'inidoneità della malattia a produrre effetto sospensivo durante il periodo di chiusura aziendale, stante il principio secondo il quale viene a crearsi un'impossibilità oggettiva a ricevere la prestazione lavorativa e quindi un'ipotesi in cui non può rilevare l'impossibilità oggettiva del singolo lavoratore.

ALLEGATI:

L. 20/5/70 N. 300;

Sentenza Corte di Cassazione 17/11/1997 n. 11401;

“ “ “ 19/2/1998 n. 1741;

“ “ “ S.U. 23/2/1998 n. 1497;

Stralcio del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri 3/3/1995;

Circolare INPS 17/5/1999 n. 109;

Sentenza della Corte di Cassazione 11/6/1999 n. 5772.

2001 1513 00 00 503

