

# **FERIE – ASSENZE – CONGEDI**

## **1) Si può forzare un dipendente ad andare in ferie?**

L'istituto delle ferie è normato dall'articolo 2.109 del Codice Civile, che al secondo comma dispone che *“Ha anche diritto 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, dagli usi o secondo equità.”*

Nel tempo si sono succedute diverse pronunce della giurisprudenza circa la distribuzione, tra datore di lavoro e lavoratore, del potere decisionale circa il momento di fruizione delle ferie, con un orientamento non sempre univoco e tendente a favorire talvolta le esigenze dell'impresa, talvolta gli interessi del prestatore di lavoro.

Oltre che dalla giurisprudenza, il tema delle ferie, con particolare riguardo ai tempi di fruizione, è disciplinato dalla contrattazione collettiva che ha in alcuni casi previsto un contemperamento delle diverse esigenze delle parti interessate.

La normativa di legge e contrattuale nonché la giurisprudenza, meritano una riflessione alla luce del recente DPCM 8 marzo 2020, articolo 1, comma 1, lettera e), secondo il quale *“si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie...”*

Una interpretazione prudentiale e bilanciata tra gli orientamenti contrapposti, suggerirebbe la possibilità di imporre la fruizione di ferie già maturate ma non di quelle non ancora maturate, relative all'anno in corso.

L'imposizione, *tout court*, delle ferie rischierebbe di rendere vana la finalità dell'istituto, cioè il recupero delle energie psico-fisiche, così da essere illegittima.

## **2) Assenza per quarantena volontaria: il lavoratore va pagato?**

Se il lavoratore sceglie volontariamente di isolarsi, pur non avendo sintomi palesi di contagio, bisogna distinguere l'ipotesi in cui l'isolamento avviene per il mero timore di essere contagiati, dall'ipotesi in cui ci si isola per ragioni più serie, nelle more di un provvedimento dell'autorità sanitaria competente. Nel primo caso, il dipendente perde il diritto alla retribuzione, e si realizza l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, situazione da cui possono scaturire

provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento. Se invece il lavoratore decide di isolarsi perché, ad esempio è stato a contatto con soggetti positivi, nell'attesa dell'emanazione della misura da parte dell'autorità pubblica, il comportamento del dipendente, di oggettiva prudenza, risponde alle prescrizioni della normativa d'urgenza. L'assenza va dunque assimilata alle astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo.

### **3) Il dipendente può richiedere dei permessi per visite mediche?**

Il dipendente può richiedere dei permessi per visite mediche previsti dalla contrattazione collettiva o dagli usi aziendali, permettono di assentarsi dal lavoro, giustificatamente, con la presentazione di attestazione del medico che certifica la visita e l'orario in cui si è svolta oppure la possibilità di defalcarli dal monte ore di permessi per riduzione orario di lavoro (Rol) o delle festività soppresse. I permessi, di norma, possono essere fruiti sia per visite mediche generiche sia specialistiche. È dunque giustificata l'assenza per sottoporsi al «tampon» finalizzato a verificare la presenza del virus (il contagio), sia per iniziativa personale e sia per imposizione da parte di autorità.

### **4) In cosa consiste il congedo parentale “speciale”?**

Si tratta di un congedo parentale, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di 15 giorni (vale a dire 3 settimane per una settimana lavorativa di 5 giorni) per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. I giorni saranno ripartiti fra mamma e papà in modo proporzionale, un modo per non svantaggiare le donne nella loro professione. Nel caso di famiglie monogenitoriali, il congedo verrà riconosciuto integralmente al genitore a cui sono affidati i figli (art.23). E' subordinato alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

### **5) Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata o gli autonomi iscritti all'INPS sono previsti congedi come ai lavoratori dipendenti?**

Si, hanno diritto a fruire di uno specifico congedo come i lavoratori dipendenti ed è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, del 50% del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità per i lavoratori iscritti alla gestione separata ed al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge per gli autonomi iscritti all'INPS.

#### **6) Il voucher baby sitter varia a seconda del reddito?**

No il voucher baby sitter non vedrà una modulazione in base al reddito, ma sarà uguale per tutti. La cifra di euro seicento sale a mille euro per gli operatori sanitari e i ricercatori, che in questo momento non possono assentarsi dal lavoro e hanno turni oltre gli orari normali. Il voucher varrà anche per chi ha in famiglia disabili da assistere o anziani bisognosi di assistenza. Sarà erogato su domanda mediante il "libretto famiglia" e l'INPS provvederà a fornire le indicazioni operative e a monitorare la spesa. Anche questo bonus è limitato ai genitori e non altri gradi di parentela.

#### **7) Quanti sono complessivamente i permessi L.104/1992?**

L'articolo 24 del DL n.18/2020 amplia eccezionalmente, per i mesi di marzo e di aprile 2020, i permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 della legge 104/1992, pertanto i lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione oltre ai 3 giorni di norma mensili ulteriori 12 giorni usufruibili a scelta nell'arco temporale dei due suddetti mesi.

#### **8) Come si deve comportare il datore di lavoro che decide di non far lavorare la baby sitter, colf o badante?**

Occorre un accordo tra le parti. Le possibilità sono: ferie, permessi retribuiti o permessi non retribuiti.

**9) Se invece la baby sitter, colf o badante è in malattia?**  
Se c'è un certificato medico che attesta la malattia, la tata, colf o badante è in malattia (status che viene riconosciuto anche a chi è in quarantena), è pagata dalla famiglia. I primi 3 giorni di malattia sono pagati la metà, poi il 100% fino a un massimo di 15 giorni, poi non si è più retribuiti.

**E' necessario preventivamente far godere le ferie residue al 31/12 a.p.?**

No. Restiamo in attesa della Circolare Inps, con eventuali indicazioni in merito.

Task Force CPO Palermo Emergenza COVID-19 (Coronavirus)