

## **DIRITTO ALLE FERIE.**

Sovente le aziende sanitarie organizzano le ferie durante l'anno solare ed in particolare durante il periodo estivo, con l'obiettivo di non depauperare eccessivamente il personale di assistenza così da evitare o ridurre il ricorso a forza lavoro esterna sia attraverso la stipulazione di contratti a tempo determinato, sia attraverso il lavoro interinale o in appalto mediante cooperative.

In definitiva non vorrebbero incidere sul bilancio aziendale (anche se poi si smentiscono spendendo in altri modi, spesso inutilmente) per cui antepongono gli interessi interni agli interessi dei lavoratori.

Purtroppo tale strategia, raggiunta anche con la complicità di alcuni sindacati, si attua diffondendo informazioni false e manipolate che fanno passare per vere norme contrattuali che, invece, dispongono ben altro.

E' il caso di una disposizione redatta dal Responsabile Infermieristico di un ospedale che, nel programmare le ferie del personale sanitario, ha plasmato la legge a piacimento dell'organizzazione aziendale inducendo i destinatari a credere che le norme contrattuali fossero state rese proprio come le aveva lui stesso scritte sul provvedimento.

In verità, sia il C.C.N.L. che la legge dispongono l'esatto contrario.

La carenza di un'adeguata cultura del diritto che affligge gli studenti in Infermieristica, rende penoso un terreno di coltura idoneo ad assorbire e porre fiducia a quanto dichiarato da un apicale.

Questa sorta di sudditanza reverenziale, fondata sull'ignoranza, induce gli infermieri a manifestare una fede che supera ogni dubbio, ponendoli in una sorta di incontestabile accettazione di ogni espressione che proviene dal "capo".

L'Associazione A.D.I. nasce per contrastare questo fenomeno che sta riducendo l'infermiere ad un essere passivo, capace di imparare a memoria quello che sente dal capo e di ripeterlo a se stesso fino a convincersene.

L'intellettualità della professione infermieristica, sancita all'art. 2229 C.C., dovrebbe invece spingere l'infermiere ad esaminare il diritto e verificarne i veri contenuti.

L'istituto delle ferie in sanità è particolarmente interessante in questo ambito perché è il terreno di gioco dove si scontrano i diversi interessi: azienda e lavoratore.

Riguardo le ferie degli infermieri, queste non possono essere oggetto di diversa disciplina rispetto alle ferie di altri dipendenti, assunto che gli infermieri non vengono indennizzati o retribuiti per tale disagio né, tantomeno, godono di speciali privilegi per cui debbono sacrificare i propri diritti diversamente dagli altri lavoratori.

Si contesta decisamente l'asserzione, frequente in molte disposizioni aziendali, per cui le ferie residue 2013 debbano essere godute entro il 31.05.2014 e che tale scadenza "è tassativa".

L'unica tassatività che riconoscono gli infermieri è la legge, e la legge riconosce la facoltà agli infermieri (quindi non è obbligatorio), di fruire le ferie secondo quanto dispone il C.C.N.L. di riferimento e, prevalentemente, quanto dispone il D.Lgs. 08 aprile 2003 n. 66.

Ma andiamo con ordine per confutare l'ingiusta disposizione provveduta dalle aziende sanitarie.

Si afferma nei criteri per la programmazione delle ferie: *"contrattualmente ciascun dipendente può usufruire (nel periodo 01 giugno al 30 settembre) di almeno 15 giorni di ferie concordate nel rispetto delle esigenze di servizio e previa programmazione condivisa e validata";*

**niente di più sbagliato!**

Il C.C.N.L. Comparto Sanità 01.09.1995 (parzialmente vigente per l'istituto delle ferie), all'art. 19, co. 9 prevede, con chiarezza lapalissiana, che: *"Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi* (poi c'è il punto, e ricomincia il precetto).

*La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti,*

***assicurando comunque***

*al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre".*

La giusta esegesi, quindi, non è quella manipolatoria delle aziende ma quella chiaramente indicata dalla norma ovvero:

1. le ferie possono essere consumate per intero ma se l'infermiere volesse, potrebbe frazionarle, qualora il frazionamento non comporti disservizio cioè può frazionare le ferie *"compatibilmente con le esigenze di servizio"*

che però devono essere

*"obiettive"*

ovvero provate e spiegate con chiarezza senza far uso, come invece avviene spesso, di formulari di rito di tipo generico del tipo:

*"per carenza di personale, ecc."*

. La ragione che spinge il datore di lavoro a negare il frazionamento dell'intero periodo di ferie, deve essere oggettivamente valida cioè palesata, affinché l'interessato (il lavoratore) possa verificarne l'attendibilità e la veridicità nel rispetto degli artt. 1175 e 1375 C.C. che impongono all'amministrazione datoriale di comportarsi sempre con correttezza e buona fede, cosa che, nel caso de quo, non si ravvisa;

2. la norma continua fissando un diverso precetto ovvero che è possibile predisporre in anticipo un piano ferie ma l'infermiere che sceglie un periodo di 15 giorni tra il 01 giugno e il 30 settembre, **deve comunque assicurarsi** tale periodo. La norma contrattuale fissa un diritto potestativo a cui l'azienda non può opporsi e può far fronte al vuoto in organico attraverso diverse metodologie come la riduzione estiva del carico di lavoro, accorpamenti dei servizi, contratti a tempo determinato, ecc..

Certamente non si può impedire in alcun modo all'infermiere che eserciti il diritto di cui al comma 9 di godere (e non fruire) le ferie (sulla differenza Vi rimando alla Biblioteca di Diritto Infermieristico del sito [www.aadi.it](http://www.aadi.it)).

Nella gerarchia delle fonti del diritto non dobbiamo dimenticare che il contratto è sottoposto agli atti aventi forza di legge perché questi non hanno forza di legge tra le parti ma erga omnes.

Pertanto soccorre alla giusta esegesi dell'istituto in parola, il D.Lgs. 08.04.2003 n. 66 che all'art. 10 (Ferie annuali) così stabilisce:

1. il lavoratore ha diritto di godere, dietro sua richiesta, di un periodo di ferie consecutive di due settimane;

2. per le restanti due settimane, il lavoratore ha diritto ***di godere le ferie nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.***

### **La norma è chiara!**

Confermando il C.C.N.L. riguardo il diritto potestativo delle due settimane di ferie, pur consecutive, da consumare nel periodo estivo, senza alcun intromissione datoriale, la norma di genesi europea e confermata a seguito della riforma Brunetta (legge 04.11.2010 n. 183) prevede che l'infermiere possa consumare le restanti due settimane di ferie fino al giugno del secondo anno successivo a quello di maturazione e non entro maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.

La norma qui richiamata è vigente e assolutamente vincolante in quanto non è neppure caduta sotto la deroga della legge n. 133 del 2008 che, comunque, dovrebbe superare il dubbio di incostituzionalità visto che la Corte di Giustizia si è più volte espressa negativamente su altre questioni simili ricordando che i paesi membri non hanno il potere legislativo di modificare le norme europee.

(31/03/2014 - Prof. Mauro Di Fresco)