

PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA E INFORTUNI

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice che abbia superato il periodo di prova per:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato.

In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre i 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di particolari patologie (tbc, aids) con un minimo di 12 e un massimo di 30 mesi complessivi.

In caso di malattie di carattere oncologico il periodo di comportamento è raddoppiato con un massimo di 36 mesi complessivi.

I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore/lavoratrice percepisce a tale titolo dall'Istituto assicuratore (Inail).

Le aziende signaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, con un mese di anticipo, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comportamento contrattualmente previsto.

Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e

senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

FERIE E COMPORTO

Poiché le ferie sospendono il computo di malattia, il lavoratore/lavoratrice, allo scopo di evitare il superamento del periodo di computo, può richiedere di usufruire delle sue ferie residue. A tale richiesta l'azienda darà seguito, tenuto conto anche della possibilità di utilizzare la previsione dell'aspettativa per malattia.

N.B.: Nel computo delle ferie spettanti va, però, tenuto presente quanto stabilito dall'art.55 del CCNL 19.01.2012: "Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno".

MALATTIA O INFORTUNIO DURANTE LE FERIE

Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati all'azienda.

COMPORTO PER I PART-TIME

L'art.35, comma 2, lettera C) del CCNL 19.12.2012 prevede che, ai fini del trattamento contrattuale per malattia, i periodi di lavoro a tempo parziale siano equiparati a quelli a tempo pieno: ciò significa che per il computo dei giorni di computo non vi sono differenziazioni fra il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e quello a part-time. Questo principio vale nei rapporti di lavoro a part-time cosiddetto orizzontale, cioè con orario ridotto ma uniforme per tutti i giorni. Diversa è, invece, la situazione dei rapporti di lavoro a part-time verticale, con prestazione svolta a tempo pieno solo per alcuni giorni alla settimana o per alcuni periodi dell'anno. In questi casi di deve, comunque, applicare - anche ai fini del computo - il principio del "riproporzionamento".