

# TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Ccnl Federmeccanica Assistal  
Art. 2 Sez. Quarta - Titolo VI

## COSA DEVE FARE IL LAVORATORE IN CASO DI MALATTIA:

- 1) Entro il primo giorno di assenza, cioè prima del fine turno, avvisare l'azienda dell'avvenuta malattia.
- 2) Nel caso che il domicilio in cui ci si trova, sia diverso da quello noto all'azienda, va comunicato alla stessa;
- 3) Entro il secondo giorno, dall'inizio dell'assenza va comunicato il protocollo del certificato medico.

## IN CASO DI PROSECUZIONE DELLA MALATTIA

La comunicazione all'azienda deve avere gli stessi tempi e modalità previste all'inizio dell'evento di malattia.

## FASCE ORARIE PER L'ACCERTAMENTO DELLO STATO DI SALUTE

Dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni comprese le domeniche ed i giorni festivi, fin dal primo giorno di malattia. Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato, per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

## DOMICILIO

Vanno sempre comunicati in modo contestuale eventuali mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

## CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

| ANZIANITÀ DI SERVIZIO                 | CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Fino a 3 anni compiuti                | <b>183</b> giorni di calendario   |
| Oltre i 3 anni e fino 6 anni compiuti | <b>274</b> giorni di calendario   |
| Oltre i 6 anni                        | <b>365</b> giorni di calendario   |

**N.B. I PERIODI DI CONSERVAZIONE DEL POSTO SI INTENDONO RIFERITI ALLE ASSENZE COMPLESSIVAMENTE VERIFICATE NEI TRE ANNI PRECEDENTI OGNI ULTIMO EVENTO MORBOSO.**

Questo significa che in caso di malattia in data 10 marzo 2022 il periodo di conteggio delle assenze sarà dal 10 marzo 2022 al 11 marzo 2019.

## COMPORTO PROLUNGATO

Come indicato nella tabella, in caso di malattia che termina il 10 marzo 2022 il triennio di riferimento delle assenze sarà dal 10 marzo 2022 all'11 marzo 2019.

| ANZIANITÀ DI SERVIZIO                 | CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Fino a 3 anni compiuti                | <b>274</b> giorni di calendario   |
| Oltre i 3 anni e fino 6 anni compiuti | <b>411</b> giorni di calendario   |
| Oltre i 6 anni                        | <b>548</b> giorni di calendario   |



**N.B.** I PERIODI DI CONSERVAZIONE DEL POSTO SI INTENDONO RIFERITI ALLE ASSENZE COMPLESSIVAMENTE VERIFICATE NEI TRE ANNI PRECEDENTI OGNI ULTIMO EVENTO MORBOSO.

Il periodo di conservazione del posto di lavoro gode di un «comporto prolungato» nei seguenti casi:

### A) EVENTO MORBOSO CONTINUATIVO CON ASSENZA ININTERROTTA O INTERROTTA DA UN'UNICA RIPRESA DEL LAVORO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 61 GIORNI DI CALENDARIO

**Esempio:** Lavoratore con anzianità di servizio superiore ai 6 anni, con un periodo di malattia unico e continuativo – nel triennio mobile – superiore a 365 giorni ma non superiore a 548 giorni di calendario.

**Esempio:** Lavoratore con un'anzianità di servizio superiore ai 6 anni, con un periodo di malattia pari a 300 giorni e poi a distanza di altri 20 giorni (quindi non oltre i 61 giorni previsti dalla norma), altri 100 giorni di malattia, sempre nel triennio mobile.

### B) QUANDO SI SIANO VERIFICATE ALMENO DUE MALATTIE COMPORTANTI CIASCUNA UN'ASSENZA CONTINUATIVA PARI O SUPERIORE A 91 GIORNI DI CALENDARIO

**Esempio:** Lavoratore che a prescindere dall'anzianità di servizio, è rimasto assente per malattia, la prima per un periodo di 100 giorni continuativi e successivamente per un'altra malattia di 95 giorni continuativi, nel triennio mobile.

### C) QUANDO ALLA SCADENZA DEL COMPORTO BREVE SIA IN CORSO UNA MALATTIA, COMPRESA LA PROGNOSI PREVISTA NELL'ULTIMO CERTIFICATO MEDICO PARI O SUPERIORE A 91 GIORNI DI CALENDARIO

**Esempio:** Lavoratore con un'anzianità di servizio pari a due anni.

**Esempio:** Lavoratore che superando i 183 giorni previsti di conservazione del posto di lavoro (comporto breve) si trova in malattia con un certificato medico superiore a 91 giorni di calendario.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

## ASPETTATIVA

In caso di superamento dei limiti previsti per la conservazione del posto di lavoro, il lavoratore potrà usufruire, attraverso una preventiva richiesta scritta, dell'aspettativa per malattia per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni. Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti.



Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore ad 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Le assenze per patologie gravi che richiedono terapia salvavita, che comportano discontinuità lavorativa e che non fanno venir meno la capacità lavorativa, anche se intervallata nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter usufruire dell'aspettativa anche in modo frazionato, in relazione ai singoli eventi terapeutici necessari.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda le dovute informazioni che l'azienda tratterà nel rispetto delle norme in materia di privacy.



## TRATTAMENTO ECONOMICO

| ANZIANITÀ DI SERVIZIO                 | TRATTAMENTO ECONOMICO                                                    |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Fino a 3 anni compiuti                | 122 giorni al 100% e 80% della retribuzione globale per i giorni residui |
| Oltre i 3 anni e fino 6 anni compiuti | 153 giorni al 100% e 80% della retribuzione globale per i giorni residui |
| Oltre i 6 anni                        | 214 giorni al 100% e 80% della retribuzione globale per i giorni residui |

N.B. TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL LAVORATORE NON IN PROVA.

PER «GIORNI RESIDUI» SI INTENDONO I GIORNI FINO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO.

Il trattamento economico ricomincia ex-novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

## CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

I periodi di conservazione del posto e di trattamento economico per i lavoratori con anzianità di servizio fino a tre anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

## RICOVERO OSPEDALIERO

I periodi di ricovero ospedaliero superiori a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico previsto, fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.



## MALATTIE BREVI

Per malattie brevi si intendono gli eventi di durata non superiore a 5 giorni di calendario.

Nel caso in cui ogni anno (1 gennaio - 31 dicembre), si siano verificate assenze per malattia «brevi», per un numero di eventi superiore a 3, i primi 3 giorni della quarta e delle successive malattie brevi saranno retribuite nel seguente modo:

- Quarta assenza 66% dell'intera retribuzione globale;
- Quinta e successive 50% dell'intera retribuzione globale.

### Esempio:

- 1° evento di malattia 2 gg 100% di retribuzione
- 2° evento di malattia 4 gg 100% di retribuzione
- 3° evento di malattia 3 gg 100% di retribuzione
- 4° evento di malattia 5 gg 66% di retribuzione
- 5° evento di malattia 2 gg 50% di retribuzione

(EVENTI VERIFICATI ALL'INTERNO DELL'ANNO 1/01 - 31/12)

## Le penalizzazioni sopra indicate non vengono applicate in caso di:

- Ricovero ospedaliero compreso il day hospital, nonché le malattie sorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa;
- Assenze dovute al morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%;
- Morbo di Cooley;
- Neoplasie;
- Epatite B e C;

- Gravi malattie cardiocircolatorie;
- Sclerosi multipla;
- Emodialisi e trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette tipologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute o risultanti da apposita certificazione.

***Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, locali o comunque derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.***

## GLI EFFETTI DELLA MALATTIA SUI VARI ISTITUTI

L'assenza per malattia, nei limiti stabiliti ai fini della conservazione del posto di lavoro, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, scatti di anzianità, ecc.)

## MALATTIA INSORTA DURANTE LE FERIE

La malattia insorta durante le ferie consecutive sospende la loro fruizione nei seguenti casi:

- malattia che comporta il ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Restano invariati per il lavoratore gli obblighi di comunicazione, di certificazione previsti contrattualmente.

## CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA E INDENNITÀ DI MALATTIA\*

Se durante la sospensione dal lavoro (Cigs a zero ore), insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali straordinarie. Non vi è l'obbligo di presentazione da parte del lavoratore di comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

In caso di malattia antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione straordinaria si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in Cigs dalla data di inizio della stessa;
- se invece non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

## CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E INDENNITÀ DI MALATTIA\*

Se durante la sospensione dal lavoro (cigo a zero ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali ordinarie.

Non vi è l'obbligo di presentazione da parte del lavoratore, di comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per Cigo si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in Cigo dalla data di inizio della stessa;
- se invece, non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

(Circ. INPS n.82 16 giugno 2009)

\* GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI DANNO DIRITTO ALLE RELATIVE INDENNITÀ A CARICO DEI RELATIVI ENTI ASSICURATORI.

## RICHIESTA INFORMAZIONI AI FINI DELLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il lavoratore può chiedere all'azienda per due volte nell'anno solare le informazioni relative all'esatta situazione personale riguardante la conservazione del posto di lavoro.

***L'azienda è tenuta a fornire le informazioni entro venti giorni dalla richiesta scritta.***

