

## Diritti

---

- 1) Diritto allo studio;
- 2) Preavviso di licenziamento e di dimissioni;
- 3) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- 4) Malattia e infortunio non sul lavoro.

### 1) Diritto allo studio

Impegno delle parti a rivedere le norme contrattuali in fase di stesura del testo contrattuale con una commissione con poteri negoziali.

### 2) Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il testo dell'accordo separato interviene e rende **più «agevoli» per le aziende le norme per il contrasto delle dimissioni in bianco.**

La Rsu può sostituire le Direzioni provinciali del Lavoro nel dare «assistenza» alla lavoratrice e al lavoratore in azienda per la «convalida» delle dimissioni nel periodo di gravidanza e fino ai tre anni di vita del bambino.

LA LEGGE PREVEDE – PER IL PERIODO DI GRAVIDANZA E FINO AI TRE ANNI DI VITA DEL BAMBINO – LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DA PARTE DEL SERVIZIO ISPETTIVO DEL MINISTERO DEL LAVORO, LE DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO; FINO ALLA CONVALIDA SONO SOSPENSE L'EFFICACIA DELLE DIMISSIONI E DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE. L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 3 AGOSTO 2012 AVEVA GIÀ INTRODOTTI LA POSSIBILITÀ PER LE IMPRESE DI «CONVALIDARE» LE DIMISSIONI C/O LE SEDI SINDACALI, CON L'INTESA SEPARATA IL CONTROLLO È ANCORA PIÙ LABILE.

I termini di preavviso e l'indennità di mancato preavviso del 5° livello superiore sono definiti nelle tabelle contrattuali con le stesse condizioni normative e di indennità definite per la quarta e la quinta categoria professionale.

### 3) Infortuni sul lavoro e malattie professionali

È prevista, per la sola parte economica, l'armonizzazione a quanto previsto dalla normativa sulla parte economica della malattia.

**IL CCNL 2008 PREVEDE IL MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO FINO ALLA GUARIGIONE CLINICA, SENZA NESSUN PERIODO DI COMPORTO O SOMMATORIA. IL TRATTAMENTO ECONOMICO È RAGGUAGLIATO A QUELLO IN ESSERE PER LE MALATTIE -VARIABILE A SECONDA DELL'ANZIANITÀ LAVORATIVA- SENZA LA SOMMATORIA DELL'ULTIMO TRIENNIO.**

## 4) Malattia e infortunio non sul lavoro

### 4.1) Conservazione del posto (comporto)

Comporto breve: i mesi sono trasformati in giorni:

- 6 mesi fino a 3 anni di anzianità diventano 183 giorni ( $365,25/2 = 182,625$ );
- 9 mesi da 3 a 6 anni di anzianità diventano 274 giorni ( $365,25/12*9 = 274,025$ );
- 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni diventano 365 giorni.

Comporto prolungato - modalità di attivazione: i mesi sono trasformati in giorni:

- un'unica malattia continuativa con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa al lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi diventano 61 giorni ( $365,25/12*2 = 60,875$ );
- 2 malattie di durata pari o superiori a 3 mesi durante il comporto breve per far scattare il comporto prolungato e trasformati in 91 giorni ( $365,25/12*3 = 91,3125$ );
- il superamento del comporto è determinato da una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi, che diventano 91 giorni.

Comporto prolungato - durata: i mesi sono trasformati in giorni

- 9 (6+3) mesi fino a 3 anni di anzianità diventano 274 giorni ( $365,25/12*9 = 274,025$ );
- 13,5 (9+4,5) mesi da 3 a 6 anni di anzianità diventano 411 giorni ( $365,25/12*13,5 = 410,90625$ );
- 18 (12+6) mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni diventano 548 giorni ( $365,25/12*18 = 547,875$ )

### 4.2) Malattia e ferie

Restano le stesse le causali che determinano la sospensione della malattia insorta durante le ferie

### 4.3) Malattia e periodo di preavviso

Rispetto al Ccnl 2008 l'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro non interrompe il periodo di preavviso; quindi, in caso di malattia insorta durante il periodo di preavviso lo stesso decorre fino alla prevista risoluzione del rapporto di lavoro:

- **se si dimette il lavoratore l'azienda potrà far valere il principio che il periodo di preavviso si intende di «lavoro»;**
- **se il lavoratore è licenziato, l'azienda potrà considerare concluso il rapporto di lavoro al termine del periodo di preavviso, indipendentemente dall'eventuale malattia intervenuta.**

### 4.4) Aspettativa

La durata massima dell'aspettativa è fissata in 24 mesi, una sola volta nel triennio, e, rispetto al Ccnl 2008, è prevista l'anticipazione del Tfr per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 8 anni.

### 4.5) Trattamento economico

Sono trasformati in giorni i periodi utili alla conservazione del posto di lavoro (il cui periodo di comporto sia breve che lungo rimane inalterato) e al trattamento economico che l'azienda è tenuta ad integrare.

La tabella per il trattamento economico diventa una unica tabella tra il comporto breve e il comporto lungo per la quota al 100%:

- 183 gg. (6 mesi) di cui: 122 (4 mesi) al 100% e 61 (2 mesi) all'80% come i successivi 3 mesi in caso di comporto lungo,
- 274 gg. (9 mesi) di cui: 153 (5 mesi) al 100% e 121 (4 mesi) all'80% come i successivi 4,5 mesi in caso di comporto lungo,
- 365 gg. (12 mesi) di cui: 217 (7 mesi) al 100% e 151 (5 mesi) all'80% come i successivi 6 mesi in caso di comporto lungo

Il calcolo del 100% riparte ogni qual volta si lavori per almeno 61 giorni di calendario. Il trattamento economico della malattia definito con l'accordo separato spetta «al lavoratore non in prova» e di conseguenza al lavoratore in prova non spetterà nessuna integrazione in caso di malattia.

#### **4.4) Acconti**

Non sono previsti.

IL CCNL 2008 PREVEDE CHE, OVE RICHIESTI, VERRANNO EROGATI ACCONTI.

#### **4.7) Penalizzazione malattie brevi**

L'accordo separato introduce una penalizzazione:

**Al lavoratore infatti non sarà più riconosciuta l'integrazione per i primi tre giorni dalla quarta volta che si assenta per malattia brevi (di durata non superiore a 5 giorni). In questo caso i primi tre giorni della quarta malattia, e delle successive, non saranno più retribuite al 100% ma nel seguente modo:**

- **quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;**
- **quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.**