Malattia

Le norme contrattuali e di legge

Il certificato

- In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il 1° giorno di assenza
- deve inviare alla medesima e all'Inps. entro il 2° giorno il certificato medico, debitamente compilato, (se il certificato viene consegnato a mano è necessario farsi rilasciare una ricevuta, in caso contrario è preferibile spedirlo per posta raccomandata con ricevuta di ritorno, anche all'Inps).
- Anche l'eventuale prosecuzione della malattia bisogna comunicarla alla ditta il 1° giorno e inviare il certificato, alla ditta ed all'Inps. il 2° giorno

Conseguenze

- Se si omette di effettuare anche una sola delle disposizioni sopra elencate, salvo casi di giustificato impedimento da provare, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno scattare i provvedimenti disciplinari.
- Il ritardo nell'inviare il certificato all'Inps, la malattia non viene pagata per i giorni del ritardo.
- Se il certificato viene rilasciato dal medico in ritardo, anche se viene indicata la data di inizio della malattia antecedente, l'Inps ne riconosce la validità solo per il giorno prima, pertanto si perde il pagamento della o delle giornate precedenti., se il ritardo è dovuto all'assenza del medico personale occorre far intervenire la guardia medica che rilascia il certificato per il giorno della visita.

Fasce orarie

- Durante il periodo di assenza per malattia, il lavoratore è tenuto a rimanere nel proprio domicilio, o in quello che ha indicato sul certificato spedito all'Inps e comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di ogni giorno, sabato e domenica compresi.
- Il lavoratore ha l'obbligo di adottare tutte le azioni idonee per rendere accessibile il controllo medico da parte del medico interessato.
- L'azienda ha facoltà di far controllare, durante le fasce orarie, la malattia dal medico di controllo indicato dal servizio sanitario.
- Anche l'Inps può procedere di sua iniziativa a visite di controllo

Conseguenze

- Se il lavoratore non viene trovato alla visita di controllo durante le fasce orarie, e non ha un giustificato motivo, perde il 100% dell'indennità di malattia per i primi 10 giorni e il 50% per i giorni successivi se risulta assente anche ad una seconda visita. Se la visita avviene durante i primi 10 giorni di assenza si perdono i giorni dal primo fino alla data del controllo, o partendo dalla data di una precedente visita positiva.
- L'azienda ha inoltre la possibilità di procedere alla contestazione della mancata visita di controllo e se non ritiene ampiamente giustificata l'assenza di procedere alla comminazione di un provvedimento disciplinare.

- I giustificati motivi che giustificano l'assenza alla visita di controllo devono essere molto importanti e dimostrabili.

Contrasto con la decisione del medico

- Se il medico di controllo viene fuori dalle fasce orarie, il lavoratore può rifiutare la visita, occorre però far scrivere sul certificato che rilascia il motivo del rifiuto precisando l'ora nella quale il medico si è presentato.
- Qualora invece il lavoratore non intende accettare la decisione del medico di controllo, esempio quando intende ridurre il periodo di prognosi indicata dal medico personale, si può contestare la scelta facendo scrivere sul certificato la propria decisione. Il lavoratore verrà inviato il giorno successivo dal medico responsabile dell'Inps che deciderà sulla condizione di salute dell'interessato.
- La decisione del medico responsabile non può essere contestata e se viene deciso il termine della malattia il lavoratore deve rientrare al lavoro, se non sta bene una volta rientrato in azienda, dopo un paio d'ore può ritornare dal proprio medico per iniziare un nuovo periodo di malattia.

Malattia durante le ferie (periodo feriale collettivo, di norma quello estivo)

- La malattia sospende le ferie quando l'inizio della stessa è antecedente all'inizio del periodo feriale.
- La malattia sospende le ferie quando vi è ricovero ospedaliero, per tutti i giorni del ricovero.
- La malattia sospende le ferie quando la prognosi è superiore a sette giorni di calendario, anche non con un unico certificato

Periodo di comportamento

- Si intende periodo di comportamento quel tempo entro il quale l'azienda non può procedere al licenziamento del lavoratore a causa della sua assenza per malattia.
- Il periodo di comportamento è la somma di tutti i periodi di malattia effettuati negli ultimi tre anni prima dell'ultimo evento morboso, così risultanti:
- 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti
- 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 compiuti
- 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti

Prolungamento del periodo di comportamento

- Nell'ipotesi di superamento dei periodi sopra indicati è possibile ottenere il prolungamento del 50% del periodo spettante che così diventa:
- 9 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti (6 + 3)
- 13,5 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 compiuti (9 + 4,5)
- 18 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti (12 + 6)

Condizioni per il prolungamento del periodo di comportamento

- Unica malattia continuativa ininterrotta (per unica malattia si intende che nei tre anni precedenti non vi è stata nessun'altra assenza per malattia).
- Unica malattia continuativa con assenza interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi
- Due malattie, nel triennio precedente, anche diverse comportanti ciascuna un'assenza continuativa pari o superiore a 3 mesi

- Al momento del superamento del periodo di comporto si deve avere in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi (avere in corso una malattia pari o superiore a 3 mesi, significa che al momento del superamento del periodo di comporto occorre che il certificato consegnato alla ditta porti l'assenza oltre i tre mesi).

Controllo dei periodi di comporto

- Risulta estremamente importante che il lavoratore ammalato tenga sotto controllo i suoi periodi di malattia in modo da programmare il decorso della stessa in modo da adempiere agli obblighi contrattuali.
- E' indispensabile che il lavoratore conservi sempre una copia dei propri certificati in modo da poter calcolare i periodi effettuati
- Il CCNL ha previsto che per due volte all'anno, per il contratto della Federmeccanica ed una volta per il contratto Confapi, il lavoratore può chiedere, per iscritto, che l'azienda fornisca, sempre per iscritto entro 20 giorni dalla richiesta, la esatta situazione del suo stato di assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico.

Comporto nei contratti a termine

- I lavoratori assunti con contratto a termine hanno le stesse condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato. (Il contratto a termine termina anche se vi è in corso un periodo di malattia).

Comporto nei contratti di formazione

- 120 giorni anche non consecutivi nell'arco della durata del contratto di formazione
- 180 giorni sempre nell'arco della durata del contratto nei seguenti casi:
 1. Unica malattia di durata superiore a 120 giorni con ricaduta entro un periodo massimo di 30 giorni di calendario dall'ultima malattia
 2. Pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro un periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima malattia.
- I periodi sopra indicati sono riferiti a contratti di formazione della durata di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti in caso di contratto di durata inferiore.

Comporto per gli apprendisti

- Per i lavoratori apprendisti valgono le stesse condizioni di tutti i lavoratori.

Conseguenze

- Se si supera il periodo di comporto, quello breve, e se non ci sono le condizioni per il prolungamento a quello lungo e non si è ancora in grado di rientrare al lavoro, la ditta può procedere al licenziamento del lavoratore ammalato, per evitare ciò è possibile ricorrere all'aspettativa non retribuita.

Aspettativa non retribuita

- L'aspettativa non retribuita può essere richiesta dal lavoratore che al termine del periodo di comporto non è in condizioni di riprendere il lavoro.
- L'aspettativa è un diritto del lavoratore, pertanto l'interessato deve solamente chiederla, per iscritto, e la ditta non può rifiutarla.
- La durata minima è di 4 mesi prolungabili fino ad un massimo di 18, durante tali periodi il lavoratore deve sempre spedire alla ditta ed all'Inps i certificati medici.

Trattamento economico

- Il CCNL metalmeccanici, sia Federmeccanica che Confapi, prevede che per tutto il periodo di comporto al lavoratore ammalato spetta un trattamento economico di integrazione tra la quota a carico dell'Inps e quella a carico della ditta, così distribuiti:
 - Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione per i primi 2 mesi e metà retribuzione per i successivi 4.
 - Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti, l'intera retribuzione per i primi 3 mesi e metà retribuzione per i successivi 6.
 - Per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, l'intera retribuzione per i primi 4 mesi e metà retribuzione per i successivi 8.

Trattamento economico durante il prolungamento del periodo di comporto

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, viene aggiunto 1 mese a retribuzione piena e 2 mesi a metà retribuzione
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 compiuti, viene aggiunto 1,5 mese a retribuzione piena e 3 mesi a metà retribuzione
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, vengono aggiunti 2 mesi a retribuzione piena e 4 mesi a metà retribuzione.

Ulteriori periodi pagati a retribuzione piena

- Fatti salvi i periodi di conservazione del posto contrattualmente previsti, al solo fine del trattamento economico, non verranno conteggiati e di conseguenza liquidati con l'intera retribuzione i seguenti casi:
 - I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni consecutivi, fino ad un massimo di:
 1. 60 giorni, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti.
 2. 75 giorni, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti.
 3. 90 giorni, per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.
 - I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni consecutivi, fino ad un massimo di:
 1. 60 giorni, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti.
 2. 75 giorni, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti.
 3. 90 giorni, per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.
 - I periodi sopra indicati non possono, complessivamente, superare i 120 giorni se si sommano i ricoveri ospedalieri e le malattie superiori a 21 giorni.

Condizioni per l'accorciamento del periodo pagato a retribuzione piena.

- Le assenze per malattia, nel triennio, di durata non superiore a 5 giorni oltre la 7° vengono conteggiate in misura doppia ai fini del calcolo del solo trattamento economico, esempio: all'8° assenza di 5 giorni, gli stessi vengono conteggiati come se fossero 10 pertanto si arriva prima ai periodi del 50%.

Trattamento economico per i contratti a termine

- I lavoratori assunti con contratto a termine hanno le stesse condizioni economiche di tutti gli altri lavoratori, con la limitazione del periodo che va fino al massimo del periodo lavorato presso l'azienda.

Trattamento economico nei contratti di formazione lavoro

- Il CCNL della Federmeccanica prevede le stesse condizioni di tutti gli altri lavoratori anche per quelli con contratto di formazione lavoro.
- Il CCNL Confapi prevede le stesse condizioni di tutti gli altri lavoratori con la limitazione che i primi 3 giorni di carenza vengono retribuiti al 20%.

Trattamento economico nei contratti di apprendistato

- I lavoratori apprendisti percepiscono il solo trattamento economico a carico della ditta e cioè, primi 3 giorni al 100%, dal 4 al 20 giorno il 50%, i giorni successivi al 33,33%

Condizioni particolari di malattia

- I lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley, nonché lavoratori affetti da neoplasie, non dovranno essere sottoposti alle condizioni contrattuali previste per gli altri lavoratori e le aziende dovranno avere massima considerazione per tali situazioni, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Osservazioni a questa disposizione

- Il contratto non dà indicazioni precise su come le aziende devono comportarsi in presenza di lavoratori nelle condizioni sopra elencate, pertanto è compito delle RSU agire in modo tale da garantire a questi lavoratori un trattamento rispettoso delle loro condizioni.

Malattia a carico Inps

- L'Inps retribuisce la malattia per 6 mesi ogni anno solare, indipendentemente da quanto prevedono i contratti collettivi, con le seguenti modalità:
 1. I primi tre giorni niente perché interamente a carico della ditta
 2. Dal 4° al 20° giorno il 50% dell'intera retribuzione
 3. Dal 21° al 180° giorno il 66,66% dell'intera retribuzione
- Durante i periodi di malattia in cui il lavoratore può trovarsi contrattualmente al 50%, mentre l'Inps prevede il 66,66%, l'azienda deve garantire all'interessato la quota pagata dall'Inps.
- Per i lavoratori assunti con contratto a termine la malattia viene riconosciuta, fino al termine del contratto e comunque non oltre il periodo uguale a quello lavorato.

Malattia a carico Inps durante le aspettative non retribuite al termine del contratto

- Il lavoratore che al termine del contratto chiede l'aspettativa non retribuita, e se si trova nei 6 mesi a carico dell'Inps, può chiedere all'istituto il pagamento diretto per il periodo mancante ai 6 mesi pagati dall'Inps.
- Per fare questo deve continuare a spedire i certificati ed andare all'Inps a fare la richiesta di pagamento diretto.
- Questo è l'unico caso in cui l'Inps paga direttamente il lavoratore, in tutti gli altri casi il pagamento avviene sempre tramite il datore di lavoro.

Malattia e istituti contrattuali

- Durante tutti i periodi di malattia, ad esclusione di quelli di aspettativa non retribuita, al lavoratore spettano tutti gli istituti contrattuali pieni, anche quando l'indennità è al 50% e la malattia non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio.

Condizioni della malattia per i lavoratori dell'Interinale

- Salvo caso di giustificato e comprovato motivo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare l'assenza per malattia, alla agenzia che lo ha assunto, fin dal primo giorno e deve consegnare o far pervenire il certificato non oltre il terzo giorno.
- In caso di prolungamento del periodo di malattia ha l'obbligo di far pervenire il certificato entro le 24 ore successive la certificazione.
- Il lavoratore interinale deve rispettare le fasce orarie, come tutti gli altri lavoratori, e deve comunicare all'agenzia e all'Inps ogni variazione di indirizzo.
- L'azienda fornitrice ha la facoltà di richiedere il controllo delle assenze per malattia ai servizi ispettivi degli istituti competenti.

Il periodo di comporta

- Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in ragione di anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, la conservazione del posto si prolunga, su richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:
 1. Che siano esibiti i regolari certificati medici
 2. Che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa non retribuita."
 - Per i lavoratori assunti a tempo determinato il periodo di comporta è applicabile nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Trattamento economico

- I lavoratori interinali con contratto a tempo determinato i periodi di malattia nei limiti di scadenza del contratto sono retribuiti nei seguenti modi:
 1. 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni
 2. 75% della normale retribuzione dal 4° al 20° giorno
 3. 100% della normale retribuzione dal 21° giorno in poi.
- I lavoratori interinali con contratto a tempo indeterminato
 1. Durante la missione gli stessi trattamenti economici
 2. Terminata la missione e perdurando la malattia avrà diritto all'indennità prevista alla voce "disponibilità contrattualmente prevista."

Perdita del trattamento economico

- Il ritardo nell'invio del certificato medico e/o l'impossibilità ad effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comporteranno, salvo comprovati casi di impedimento, la riduzione del trattamento economico secondo le modalità previste dall'Inps.