

Il nuovo comportamento per malattia

Il Contratto Collettivo Nazionale, siglato l'11 luglio 1999, ha modificato - almeno parzialmente - la disciplina del comportamento per malattia. La materia, va detto subito e chiaramente, è estremamente complessa e di non facile lettura. Ancor meno la sua comprensione. Cerchiamo tuttavia di andare con ordine.

Cosa è il comportamento?

Il comportamento è il periodo di assenza per malattia durante il quale l'Azienda deve conservare il posto di lavoro e l'intero trattamento economico. Esistono tuttavia in giurisprudenza due tipi di comportamento: il "comportamento secco" e il "comportamento per sommatoria". Il primo, il comportamento secco, è riferito all'assenza continuativa relativa ad un unico episodio di malattia. Il secondo, il comportamento per sommatoria, è il cumulo di assenze riferite a più episodi morbosi di diversa natura.

Il vecchio contratto

Nelle precedenti stesure dei contratti nazionali era previsto in modo preciso il comportamento secco e poi meno precisamente, il cumulo delle assenze per malattia, infortunio o per cure termali nei sei o quattro mesi (nel caso di presenza del ricorso all'aspettativa prevista) precedenti l'ultima malattia. La conseguenza di tale norma incerta faceva in modo che le aziende applicassero il comportamento secco. Il sindacato, al contrario, riteneva corretto l'applicazione del comportamento per sommatoria che estendeva il periodo di salvaguardia per i lavoratori. In numerosi casi la controversia finiva così davanti al giudice il quale colmava la lacuna contrattuale fissando il periodo di comportamento per sommatoria in un periodo più ampio che, di solito veniva individuato in quattro anni, ossia pari alla durata del Ccnl. Penalizzando di fatto il lavoratore.



Il nuovo contratto

Con il nuovo testo contrattuale vengono previste e codificate le due tipologie di comportamento fissandone i termini. Il comportamento secco, riferito ad un'unica malattia presenta i seguenti termini:

COMPORTO SECCO	
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) oltre i 20 anni	18
g) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	22

Nel comportamento per sommatoria i periodi per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato con i seguenti termini:

COMPORTO PER SOMMATORIA	
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) oltre i 20 anni	22
g) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	24

Inoltre, citando testualmente il contratto "i periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo). Infine nel computo dei giorni di assenza non vengono calcolate quelle relative ai trattamenti per dialisi.

L'ASPETTATIVA

Nel caso in cui la malattia proseguisse oltre il periodo del comporto il lavoratore può richiedere all'azienda, all'approssimarsi della scadenza dei termini, un'aspettativa di quattro mesi.

A tale proposito va precisato che l'Abi con la circolare del 4 luglio 2001 ha invitato le aziende a segnalare ai lavoratori interessati tale scadenza.

In merito alla durata dell'aspettativa va sottolineato che la stessa non può comunque superare i sei mesi nel quinquennio.

Ossia se negli ultimi cinque anni il lavoratore ha usufruito di tre mesi di aspettativa potrà richiedere nel caso solo tre ulteriori mesi.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

E veniamo quindi al capitolo di più difficile comprensione.

Sgomberando il campo da equivoci va detto subito che sia nel caso di "comporto secco" che in quello di "comporto per sommatoria" l'intero trattamento economico è garantito nei termini temporali delle tabelle evidenziate sopra.

La complicazione nasce nella retribuzione della aspettativa.

Pur affermando il contratto che trattasi di aspettativa non retribuita, in realtà grazie a un regio decreto del 1925(!) le cose non stanno esattamente in questi termini.

Infatti le parti, Abi e OO.SS, con un verbale interpretativo del 12 aprile 2001, hanno concordato che per quanto riguarda il solo comporto per sommatoria la successiva aspettativa rientra nelle previsioni di legge che garantisce:

- ◆ per i lavoratori fino a 10 anni di anzianità un trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 100% della retribuzione per il primo mese e del 50% per altri due mesi;
- ◆ per i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità un trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 100% della retribuzione per due mesi e del 50% per altri quattro mesi.

Va sottolineato tuttavia che il computo del pe-

riodo in cui si applica la disciplina di legge può interessare anche l'ultima parte del comporto. Ciò significa che, essendo tale parte assistita dalla normativa contrattuale (che prevede l'intera retribuzione) il trattamento minimo coincide con la normativa.

Gli esempi del verbale interpretativo chiariscono il concetto:

• Lavoratore con meno di 10 anni di anzianità.

Un lavoratore che come da tabella ha diritto a 8 mesi di comporto più 4 mesi di aspettativa e che ha già fatto negli ultimi 48 mesi 7 mesi di malattia ha ancora a disposizione: 1 mese di comporto retribuito più quattro mesi di aspettativa. La sua retribuzione sarà: 1 mese (quella con cui raggiunge gli 8 mesi) al 100%, 2 mesi di aspettativa retribuita al 50% e 2 mesi di aspettativa non retribuita.

• Lavoratore con oltre 10 anni di anzianità.

Un lavoratore che come da tabella ha diritto a 14 mesi di comporto più 4 mesi di aspettativa e che ha già fatto negli ultimi 48 mesi 13 mesi di malattia ha ancora a disposizione: 1 mese di comporto retribuito più quattro mesi di aspettativa. La sua retribuzione sarà: 1 mese (quella con cui raggiunge i 14 mesi) al 100%, 1 mese di aspettativa retribuita al 100% e 3 mesi di aspettativa retribuita al 50%.

CONSIDERAZIONI FINALI

Certamente la nuova stesura dell'art. 49 del Ccnl relativo alla malattia è meno vaga rispetto alle versioni precedenti che come abbiamo già detto hanno portato davanti al giudice diversi casi.

Tuttavia ci sentiamo di esprimere dubbi e perplessità relative ai due sistemi di calcolo del comporto per malattia.

Non essendo definiti i criteri della loro scelta i due regimi risultano essere tra loro concorrenti con la conseguenza che l'applicazione dell'uno piuttosto che dell'altro porterà inevitabilmente alla nascita di nuovi contenziosi con le banche pur se in misura più circoscritta rispetto al passato.

