

## Chiarimenti sui periodi di Comporto per malattia

Salve,

in risposta alle richieste di informazioni riguardo al calcolo dei periodi di malattia, siamo a chiarirne il funzionamento.

**Il nostro CCNL prevede che il periodo massimo di malattia indennizzabile al 100% della retribuzione è fino al 180° giorno.**

I 180 gg si raggiungono sommando i singoli periodi di malattia in un determinato arco temporale di riferimento (**3 anni dall'ultimo certificato medico**). In questo caso concorrono alla sommatoria anche i giorni non lavorativi, di riposo o i festivi, compresi nel periodo di malattia certificato dal medico.

L'arco temporale da tenere in considerazione è quello dell'**anno di calendario**, ovvero il periodo di tempo compreso **tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre**, per cui, se ad oggi (3 ottobre 2014) voglio calcolare il comporto dei giorni di malattia, dovrò partire dal 1° gennaio 2011.

Esistono degli eventi che non concorrono al raggiungimento dei 180 gg e sono:

- i periodi di astensione dal lavoro per congedo di maternità/paternità e congedo parentale;
- i periodi di assenza causata da infortunio sul lavoro e malattia professionale.

### Dal punto di vista della retribuzione:

I primi 180 gg di malattia vengono retribuiti al 100%.

Superati i 180 gg la retribuzione passa al 50% per ulteriori 185 gg.

Dal 181° giorno di malattia al 365° possono verificarsi delle eccezioni per le quali la retribuzione, nonostante il superamento del limite massimo, resta al 100%.

Le eccezioni riguardano:

- ricoveri ospedalieri, inclusi i day hospital;
- terapie salvavita per un massimo di 60gg;
- periodi di malattia certificati della durata superiore ai 15 gg continuativi per un massimo di 60gg.

**Se, inoltre, le casistiche sopramenzionate dovessero sovrapporsi, la retribuzione al 100% viene erogata per un periodo massimo di 90gg.**

### Dal punto di vista della conservazione del posto di lavoro:

Il posto di lavoro verrà conservato per l'intero periodo, ovvero per i 180gg + 185 gg = 365 gg

In aggiunta, la conservazione del posto, verrà mantenuta per ulteriori 120 gg se in questo arco di tempo l'assenza per malattia è caratterizzata da un unico evento continuativo o interrotto da un solo rientro al lavoro per un periodo che non superi i due mesi.

Inoltre il nuovo CCNL prevede che, prima della scadenza del limite massimo consentito, al lavoratore sia concessa la possibilità di usufruire di un periodo di sospensione dal lavoro non retribuito.

### In caso di interruzione di gravidanza:

Se l'interruzione avviene dopo il 180° giorno è considerata come parto a tutti gli effetti, quindi, la durata del conseguente periodo di malattia, non va a computarsi ad altri giorni di malattia. L'interruzione di gravidanza prima del 180° giorno viene qualificata come "malattia determinata da gravidanza", per cui tale assenza non rientra nel periodo di comporto (circolare Inps n° 139/2002; circolare Inail n° 48/1993 e n° 51/2001).

Restiamo a disposizione per chiarimenti

Pozzuoli, 03 ottobre 2014

RSU FISTel-Cisl  
Stefania Palma 3480079934  
Domenico Abate 3480190830  
fistel-cisl@virgilio.it