



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Quanto dura e come si calcola il periodo di comporta in caso di ricovero?

Autore: Redazione | 07/03/2017



Contratto Metalmeccanici Industria - Confapi: nel periodo di comporta vanno calcolati anche i giorni di ricovero in ospedale?

Per **comporta** si intende il diritto del lavoratore alla **conservazione del posto di lavoro** nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio. Durante

il **periodo di comportamento** il lavoratore potrà essere licenziato soltanto per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo o per cessazione totale dell'attività dell'impresa. Il codice civile **[1]** prevede espressamente che, in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, al prestatore di lavoro è dovuta la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità. La norma codicistica, che rappresenta la fonte primaria di disciplina dei diritti dei lavoratori durante il periodo di comportamento, fa espresso rinvio alle leggi speciali al fine di determinare la durata dell'intervallo di tempo entro cui è riconosciuta la conservazione del posto di lavoro nonché il trattamento economico. La legge speciale a cui il codice civile si riferisce è data dai **Contratti Collettivi Nazionali** che disciplinano i diversi settori.

Quindi, la normativa di riferimento per quel che riguarda il caso del lettore è data contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti (Metalmeccanica - Piccola e media industria - Confapi). Più nel dettaglio, è necessario fare riferimento all'articolo 50 che, al paragrafo 2, detta la disciplina della conservazione del posto di lavoro. L'articolo citato distingue due tipi di comportamento:

1. il **comporto breve**,
2. il **comporto prolungato**.

Il comportamento prolungato si differenzia dal primo poiché attribuisce al lavoratore il diritto alla conservazione del proprio lavoro per un periodo di tempo aggiuntivo nel caso in cui il superamento della durata del comportamento breve sia dovuto ad una malattia continuativa con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi. Con maggiore chiarezza esplicativa, i periodi di comportamento breve sono i seguenti:

- 6 mesi nel caso di anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 9 mesi nel caso di anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino i 6 anni compiuti;
- 12 mesi nel caso di anzianità di servizio oltre i 6 anni.

I periodi di comportamento prolungato invece sono i seguenti:

- 3 mesi nel caso di anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- 4,5 mesi nel caso di anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino i 6 anni

compiuti;

- 6 mesi nel caso di anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro nel caso di malattia o di infortunio non sul lavoro è quindi il seguente:

- 9 mesi (6+3) nel caso di anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- 13,5 mesi (9+4,5) nel caso di anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino i 6 anni compiuti;
- 18 mesi (12+6) nel caso di anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Per quanto riguarda il trattamento economico e l'entità della **retribuzione** che deve essere corrisposta al lavoratore durante il periodo di assenza dal luogo di lavoro dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, essa è la seguente:

- intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni;
- intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino i 6 anni compiuti;
- intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

La norma citata prevede poi un'eccezione stabilendo che il trattamento economico verrà corrisposto interamente (e quindi non nella misura dimezzata), nonostante il superamento dei periodi di tempo suindicati, nelle seguenti ipotesi:

- ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi fino ad un massimo di: o 60 giorni complessivi per anzianità di servizio fino a 3 anni; o 75 giorni complessivi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti; o 90 giorni complessivi per anzianità di servizio oltre i 6 anni;
- malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi fino ad un massimo di: o 60 giorni complessivi per anzianità di servizio fino a 3 anni; o 75 giorni complessivi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti; o 90 giorni complessivi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il legislatore inoltre precisa che l'ulteriore periodo in cui la retribuzione viene corrisposta in misura piena non può in ogni caso superare i 120 giorni complessivi. Emerge con chiarezza che il legislatore si riferisce al periodo di ricovero

ospedaliero soltanto ai fini della determinazione del trattamento economico del lavoratore e non anche ai fini del computo del periodo di comporta.

Stante la premessa ora fatta e rispondendo al quesito da posto dal lettore, a mio parere i giorni di ricovero ospedaliero nel caso di un dipendente soggetto al Ccnl - Confapi si potranno tenere in considerazione ai fini del diritto al corretto trattamento economico, ma non ai fini del calcolo del periodo di tempo entro cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro.

*Articolo tratto da una consulenza dell'avv. **Giovanna Pangallo***

Note

[1] Art. 2110 cod. civ.