

## MALATTIA

E' considerato malattia lo stato di alterazione della salute che provoca un'assoluta o parziale incapacità di svolgere l'attività lavorativa. La legge e il contratto tutelano il lavoratore sia sotto il profilo della conservazione del rapporto lavorativo attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo (c.d. periodo di comportamento), sia sotto il profilo economico, riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione o un'indennità, nella misura e per il tempo determinati da leggi e norme contrattuali.

	CCNL	Accordo Aziendale
<b>Come la comunico?</b>	Avvisare l'azienda entro il primo giorno di assenza, comunicando anche il domicilio se diverso da quello noto all'azienda. Con le stesse modalità va comunicata l'eventuale prosecuzione della malattia.	Avvisare l'azienda entro il primo giorno di assenza ( <a href="mailto:casella.TIME@almaviva.it">mail alla casella TIME@almaviva.it</a> ), comunicando anche il domicilio se diverso da quello noto all'azienda. Con le stesse modalità va comunicata l'eventuale prosecuzione della malattia. E' consentita l'autocertificazione solo nel caso di <b>un solo giorno di malattia</b> .
<b>Come si certifica?</b>	Inviare il numero di protocollo del certificato medico entro il primo giorno di assenza o di prosecuzione della malattia	Autocertificazione con l'inserimento di un giustificativo on line nel caso di <b>un solo giorno di malattia</b> . La Direzione aziendale ha la possibilità di revocare individualmente tale opzione in caso di utilizzo ritenuto eccessivo; in questo caso il lavoratore sarà tenuto a giustificare la malattia con la normale procedura sin dal primo giorno. Si può utilizzare l'autocertificazione anche a ore/minuti ( <u>ma solo in uscita</u> ).
<b>Mi possono controllare?</b>	Il lavoratore, per consentire l'accertamento, è tenuto a trovarsi a disposizione presso il domicilio comunicato dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 (sono fatte salve le necessità inerenti la malattia, le dimissioni protette sostitutive del ricovero ospedaliero e i gravi motivi familiari, da comunicare preventivamente all'azienda).	
<b>Come mi pagano le malattie inferiori a 5 giorni ("brevi")?</b>	se durante l'anno (1 gennaio-31 dicembre) si verificano più di tre assenze per malattia di durata inferiore a 5 giorni, allora per i primi tre giorni delle successive malattie "brevi" la retribuzione si riduce al 66% (quarta assenza) e al 50% (quinta assenza e successive)	I primi 3 giorni di malattia vengono pagati al 100%, indipendentemente dal numero di eventi che si sono verificati nell'anno
<b>Cos'è il COMPORTO?</b>	periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione della retribuzione e del posto.	
<b>Come faccio a calcolare il Periodo di Comporto?</b>	Il periodo di conservazione del posto di lavoro (Comporto) è dato dalle assenze complessive avvenute nei 3 anni precedenti all'ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro.	
<b>Quando si definisce "BREVE" ?</b> In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro (NB L'infortunio sul lavoro gode di trattamenti diversi e più favorevoli) il lavoratore non in prova conserva il posto per un periodo la cui durata dipende dall'anzianità di servizio	<b>Anzianità</b> - Fino a 3 anni compiuti <b>Periodo</b> - 183 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 122 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Fino a 3 anni compiuti <b>Periodo</b> - 183 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
	<b>Anzianità</b> - Oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti <b>Periodo</b> - 274 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 153 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti <b>Periodo</b> - 274 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
	<b>Anzianità</b> - Oltre i 6 anni <b>Periodo</b> - 365 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Oltre i 6 anni <b>Periodo</b> - 425 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
	<b>Anzianità</b> - Fino a 3 anni compiuti <b>Periodo</b> - 274 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 122 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Fino a 3 anni compiuti <b>Periodo</b> - 274 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
<b>Quando si definisce "PROLUNGATO" ?</b> Se il periodo di malattia dipende da: (a) un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa del lavoro (per non più di 61 giorni di calendario); (b) due malattie, ciascuna delle quali continuativa e pari o superiore a 91 giorni; (c) una malattia in corso, alla scadenza del periodo di comporto, con prognosi pari o superiore a 91 giorni;	<b>Anzianità</b> - Oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti <b>Periodo</b> - 411 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 153 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti <b>Periodo</b> - 411 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
	<b>Anzianità</b> - Oltre i 6 anni <b>Periodo</b> - 418 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Oltre i 6 anni <b>Periodo</b> - 650 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
	<b>Anzianità</b> - Fino a 3 anni compiuti <b>Periodo</b> - 274 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 122 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Fino a 3 anni compiuti <b>Periodo</b> - 274 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
	<b>Anzianità</b> - Oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti <b>Periodo</b> - 411 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 153 giorni al 100% poi 80%	<b>Anzianità</b> - Oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti <b>Periodo</b> - 411 giorni <b>Retribuzione</b> - primi 214 giorni al 100% poi 90%
<b>E l' Aspettativa?</b>	Al superamento del periodo di comporto il lavoratore può comunque usufruire di periodi di aspettativa fino a max 24 mesi non retribuita	
<b>E se mi ammalo durante le Ferie?</b>	La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nei seguenti casi: (a) ricovero ospedaliero; (b) malattia di durata superiore a 7 giorni di calendario	

*Tutte le informazioni riportate in questa scheda hanno carattere informativo sintetico e non esaustivo; per gli eventuali approfondimenti e precisazioni si rimanda alle fonti ufficiali: CCNL, Normativa Aziendale (intranet) e Accordo integrativo aziendale ([www.rsualmaviva.it](http://www.rsualmaviva.it))*