

# SCLEROSI MULTIPLA, GRAVI PATOLOGIE, DISABILITÀ

Analisi della contrattazione collettiva nazionale

**SCLE**<sup>ONLUS</sup>  
**ROSI**  
**MULT**  
**iPLA**  
associazione  
italiana

un mondo  
**libero** dalla SM

**AISM, INSIEME, UNA CONQUISTA DOPO L'ALTRA**

# INDICE

<b>TESTO INTRODUTTIVO SU ANALISI CCNL</b> .....	<b>4</b>
Introduzione .....	4
Il perché di un'analisi sui CCNL in materia di SM, gravi patologie, disabilità .....	5
<b>CAPITOLO 1: CCNL E SCLEROSI MULTIPLA</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1</b> Scorporo dal periodo di comporto .....	<b>6</b>
<b>1.2</b> Prolungamento del periodo di comporto .....	<b>7</b>
<b>1.3</b> Trattamento economico .....	<b>9</b>
<b>1.4</b> Aspettativa .....	<b>10</b>
<b>1.5</b> Assistenza, congedi, permessi .....	<b>11</b>
<b>CAPITOLO 2: CCNL E GRAVI PATOLOGIE</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1</b> Scorporo dal periodo di comporto .....	<b>12</b>
<b>2.2</b> Prolungamento del periodo di comporto .....	<b>13</b>
<b>2.3</b> Trattamento economico .....	<b>14</b>
<b>2.4</b> Aspettativa .....	<b>15</b>
<b>2.5</b> Orario di lavoro - part time .....	<b>16</b>
<b>2.6</b> Assistenza, congedi, permessi .....	<b>17</b>
<b>2.7</b> Cessione di permessi e ferie .....	<b>17</b>
<b>CAPITOLO 3: CCNL E DISABILITÀ</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1</b> Scorporo dal periodo di comporto .....	<b>20</b>
<b>3.2</b> Orario di lavoro - part time .....	<b>20</b>
<b>3.3</b> Assistenza, congedi, permessi e flessibilità .....	<b>20</b>
<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E SPUNTI DI LAVORO</b> .....	<b>22</b>
<b>APPENDICE</b> .....	<b>24</b>

Progetto e coordinamento editoriale  
Associazione Italiana Sclerosi Multipla - Onlus

A cura di: Osservatorio AISM Diritti e Servizi  
Con la consulenza di Avv. Giulia Flamingo  
Aggiornato a ottobre 2017

Copyright 2017  
Associazione Italiana Sclerosi Multipla – Onlus

Tutti i diritti sono riservati.  
È vietata la riproduzione con qualsiasi mezzo, anche  
se parziale, senza il permesso scritto dell'editore.

Pubblicato e distribuito da:  
Associazione Italiana Sclerosi Multipla - Onlus  
Via Operai, 40 - 16149 Genova

Progetto grafico e impaginazione: Blue Lime Srl

Finito di stampare novembre 2017  
Stampa: Ditta Lang Srl - Genova

ISBN 978-88-7148-138-8

## INTRODUZIONE

Per garantire effettività e pienezza del diritto al lavoro delle persone con sclerosi multipla (SM) è sempre più necessario assumere una visione ampia che sia in grado di includere in un disegno unitario programmi, azioni, linee di intervento che per lo più oggi hanno avuto percorsi e sviluppi distinti. Come ben delineato dal Programma d'azione governativo biennale per l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e in particolare, con riferimento a quanto previsto dalla linea di intervento n. 5, il diritto al lavoro delle persone con disabilità e con esse delle persone con SM non può limitarsi a pur importanti azioni di revisione e manutenzione della legge 68 e, più in generale, della normativa nazionale e regionale, ma deve necessariamente confrontarsi, tra le altre misure, anche con la realtà della Contrattazione Collettiva.

AISM, Associazione Italiana Sclerosi Multipla, in questo senso ha assunto da lungo tempo la visione chiara della necessità di un coinvolgimento delle parti sindacali e delle rappresentanze dei datori di lavoro sui temi dell'occupazione e sclerosi multipla, arrivando ad attivare uno specifico tavolo di confronto e di lavoro che si è sviluppato negli anni sino a costruire vere e proprie relazioni di partnership, che si sono tradotte in iniziative e azioni concrete.

Coerentemente con questa prospettiva, che vede nella Contrattazione Collettiva una delle aree principali d'intervento con riferimento particolare ai temi del mantenimento al lavoro, AISM già dal 2014 ha inserito all'interno della Carta dei Diritti - che afferma tra gli altri il diritto al lavoro delle persone con SM - l'importanza di individuare e applicare misure di flessibilità e garanzia della conciliazione dei tempi vita-cura-lavoro, anche attraverso meccanismi normativi e contrattuali che possano tradursi in processi organizzativi e in soluzioni di accomodamento ragionevole.

Quello dell'accomodamento ragionevole è, tra l'altro, uno dei temi emergenti su cui l'Associazione da tempo pone l'attenzione, cercando di promuovere una cultura della gestione della disabilità in azienda che non viva la disabilità come obbligo o mero adempimento, ma come valore organizzativo e culturale in grado di qualificare e far crescere le organizzazioni di lavoro assieme con le

persone con disabilità (e non) che ne fanno parte.

Nell'Agenda della Sclerosi Multipla 2020 è stato pertanto dedicata all'interno delle call to action incentrate sul lavoro una specifica attenzione alla necessità di coinvolgere le parti sindacali e datoriali per una Contrattazione Collettiva aziendale in grado di sostenere il mantenimento al lavoro e nello stesso tempo la qualità del lavoro per le persone con SM e più in generale delle persone con malattie gravi e con disabilità.

Proprio per comprendere lo stato dell'arte della Contrattazione Collettiva in materia di SM e disabilità l'Associazione ha sviluppato un'indagine sui principali contratti collettivi nazionali censiti presso il CNEL, i cui risultati sono stati parzialmente anticipati nel Barometro della SM 2017 e che con questa pubblicazione si intende oggi mettere a disposizione di tutti i portatori d'interesse con la convinzione che la conoscenza su tale tema possa portare ad una diffusione delle buone pratiche, ma anche ad una emersione dei nodi e delle complessità definitorie e applicative e così facendo a un progressivo miglioramento del livello dei contratti collettivi in materia di sclerosi multipla, gravi patologie, disabilità. È uno strumento che viene pertanto concepito e messo a disposizione non solo degli addetti ai lavori, ma delle stesse persone con SM, così come del management aziendale e del mondo lavorativo in generale, prima di tutto per dare una rinnovata visibilità alla importante crescita registrata in questi anni della Contrattazione Collettiva su questi temi e favorirne una applicazione sempre più ampia in cui ci si augura possano consolidarsi le buone pratiche e ridursi situazioni di variabilità e difformità riscontrate.

Il lavoro verrà presentato nella sua completezza in occasione del convegno organizzato da AISM il 13 dicembre 2017 a Roma come materiale di discussione, dibattito e confronto tra gli stakeholder impegnati per l'effettività del diritto al lavoro per le persone con disabilità e con SM, ma intende rimanere aperto a successivi sviluppi, contributi e commenti che ciascun portatore di interesse vorrà portare, volendo rappresentare un contributo di analisi e di pensiero che possa sostenere il dibattito e i programmi in corso in materia di disabilità e lavoro.

## IL PERCHÉ DI UN'ANALISI SUI CCNL IN MATERIA DI SCLEROSI MULTIPLA, GRAVI PATOLOGIE, DISABILITÀ

La presente analisi si concentra sui contratti collettivi di primo livello, sia del settore pubblico sia del settore privato, al fine di comprendere dove, in che misura e con attenzione a quale profilo dello svolgimento dell'attività di lavoro la Contrattazione Collettiva abbia affrontato il tema della sclerosi multipla, delle gravi patologie, della disabilità.

Un'analisi pensata non solo per trarre indicazioni in termini di risultati sino ad oggi raggiunti ma, soprattutto, di spunti di azione volti a comprendere quali ambiti siano stati trascurati o, in ogni caso, non ancora adeguatamente sviluppati, specie con riferimento alle problematiche ed alle criticità in tema di mantenimento del posto di lavoro che ogni giorno le persone con SM - ma anche le persone con altre patologie gravi nonché, più in generale, con disabilità - affrontano.

La metodologia di analisi adottata ha scelto quindi di concentrarsi su tre distinti filoni di indagine.

A un primo livello di analisi si è mirato a individuare i contratti collettivi che menzionano espressamente la sclerosi multipla.

A un secondo livello di analisi si è voluto invece verificare quali contratti collettivi contenessero disposizioni mirate in favore dei lavoratori con gravi patologie.

A un terzo livello di analisi, infine, ampliando ancor maggiormente il raggio di azione, si è inteso enucleare tutti i contratti collettivi che facessero menzione del concetto di disabilità ovvero di handicap.

Per ciascuno di essi si sono individuate macro aree di analisi, corrispondenti ad altrettanti ambiti tematici in cui la sussistenza della sclerosi multipla, della patologia grave ovvero della disabilità è venuta in rilievo.

Si è partiti dall'esame della disciplina della sospensione del rapporto di lavoro per malattia, considerando che è proprio questo istituto il primo a venire in rilievo in ipotesi di sopravvenienza della malattia o di ricaduta. La malattia è stata esaminata sotto molteplici profili: quando la sussistenza della SM ovvero della grave patologia ovvero ancora di una disabilità diano diritto allo scorporo delle assenze a essa correlate dal periodo di comportamento, quando invece diano diritto a un prolungamento del periodo di comportamento e infine che effetti essa abbia sul trattamento retributivo correlato.

Si è poi affrontata la disciplina dell'aspettativa non retribuita dal lavoro, conseguente, ovviamente, al tema del comportamento.

Una seconda macro area è quella afferente all'orario di lavoro.

A tale riguardo una premessa è d'obbligo: nella presente analisi non si rinverrà alcuna indicazione in merito al part time per quanto riguarda la sclerosi multipla. Ciò poiché per effetto delle previsioni contenute nell'art. 8, comma 3° del d. lgs. n. 81/2015 la conversione oraria e reversibile è divenuta un vero e proprio diritto per i lavoratori con patologie cronico degenerative a carattere ingravescente (quali per l'appunto i lavoratori con sclerosi multipla).

La terza macro area è quella relativa alla disciplina dei congedi e dei permessi. Si tratta forse di uno degli ambiti di più frequente impatto e necessità per i lavoratori con sclerosi multipla e, più in generale con patologia cronica. La garanzia di poter fare affidamento su misure di supporto e di conciliazione cura/lavoro, al di là dell'utilità pratica e contingente per il lavoratore, è fattore di rassicurazione e tutele per quest'ultimo, costituendo una misura su cui poter fare affidamento per effettuare esami, visite, somministrazione di terapia.

# CAPITOLO 1: CCNL e sclerosi multipla

La prima analisi, come detto, ha inteso individuare quali contratti collettivi facciano espressa menzione della sclerosi multipla.

È noto come questa patologia, nelle sue così eterogenee forme di manifestazione e andamento discontinuo e imprevedibile, imponga soste del lavoratore, esigenze di flessibilità, necessità di riprogrammazione dell'organizzazione del lavoro, dei carichi, delle mansioni, con tutte le conseguenze correlate.

Dall'analisi dei CCNL è emerso un dato in misura preponderante, ovvero l'attenzione posta dalle parti collettive all'istituto della malattia, inteso come misura di salvaguardia per la conservazione del posto di lavoro anche in caso di periodi di assenza legati alla patologia.

## 1.1 Scorpo dal periodo di comporta

Prima di entrare nel merito delle singole previsioni contrattuali, è opportuno effettuare una premessa definitoria e ricordare quanto dispone l'articolo 2110 del Codice Civile in materia di sospensione del rapporto di lavoro, secondo cui in caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o una indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità.

Ebbene, è demandata alla Contrattazione Collettiva l'individuazione del cosiddetto periodo di comporta, ovvero il periodo predeterminato durante il quale è giustificata la sospensione dell'obbligo di prestazione lavorativa in capo al lavoratore per effetto della sussistenza di uno stato di malattia, con conseguente diritto alla conservazione del posto di lavoro e corrispondente divieto, per il datore di lavoro di intimare il licenziamento.

Alle determinazioni della autonomia collettiva è altresì demandata la possibilità di estensione del suddetto periodo nelle particolari ipotesi di malattie lunghe, caratterizzate dalla necessità di cure post-operatorie, terapie salvavita e di una conseguente gestione flessibile dei tempi di lavoro. Tali ipotesi particolari di estensione del periodo di comporta si rivelano particolarmente significative con riferimento a tutti quei lavoratori che, in ragione della patologia da cui sono affetti, spesso necessitano di un periodo di comporta più ampio rispetto a quello previsto in via ordinaria.

Le parti contrattuali hanno inteso soffermarsi sulla disciplina del periodo di comporta inteso.

Ai fini del computo del periodo di comporta, alcuni contratti col-

lettivi hanno dato grande rilievo e considerazione alla sclerosi multipla, prevedendo l'esclusione dal computo delle assenze per malattia di quelle determinate e/o correlate alla SM.

Tale previsione è garanzia di una più efficace ed effettiva tutela dei lavoratori con SM perché consente al lavoratore – in un frangente, quello della protratta assenza dal lavoro, di per sé pieno di incognite, dubbi e timori sull'evoluzione della patologia e sulle sue ripercussioni - di non dover aggiungervi anche l'apprensione derivante dai fondati timori di un esorbitante accumulo di assenze per malattia.

Così è accaduto con il:

- CCNL ANAS (stipulato il 26/07/2007) che ha previsto che nel computo del periodo di comporta non si tenga conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali le patologie oncologiche, leucemiche, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e le patologie assimilabili.
- ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI (stipulato il 26/07/2016) per cui in presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1°, lett. d) del Reg. di cui al D.M. n. 278/2000, il calcolo del periodo di comporta è sospeso, così come nel caso di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Colley, distrofie muscolari e altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera derivanti da trapianti chirurgici, debitamente certificati e permessi ai sensi della legge 104/92. (in questo caso, pur nella pregevolezza della norma, non si comprende il riferimento fatto dalle parti ai permessi ex legge 104/92, atteso che essi, a prescindere, non dovrebbero né devono essere considerati nella malattia ordinaria).
- CCNL DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE (stipulato il 14/04/2011) ha enucleato un'elencazione più eterogenea di patologie, prevedendo che non si tenga conto delle assenze dovute alle seguenti patologie di particolare gravità: malattia oncologica, sclerosi multipla, distrofia muscolare, sindrome immuno-deficienza acquisita, trapianto di organi vitali, trattamenti dialici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, miastenia gravis, sclerosi laterale amiotrofica, morbo di Parkinson in fase avanzata, diabete mellito complicato, morbo di Cooley in forma severa, poliomielite in forma severa e invalidante.

➤ CCNL RECAPITO CORRISPONDENZA (stipulato il 17/05/2007) tra le patologie determinanti lo scorporo ha annoverato patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.

➤ CCNL ENERGIA CONCORRENTE (stipulato il 30/05/2013) non tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere.

➤ CCNL FABBRICERIE (stipulato il 19/12/2007) ha previsto che le assenze motivate da degenza ospedaliera, debitamente certificata correlate a patologie gravi, quali, ad esempio, oncologiche, sclerosi, ictus, o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by-pass coronario non diano luogo al raggiungimento dei termini di comporta.

➤ CCNL TRASPORTO AEREO – PERSONALE DI TERRA (stipulato l'01/07/2015) ha previsto che le assenze derivanti da malattie particolarmente gravi (affezioni in forme meno acute e/o croniche, patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofia muscolare, non vengano computate nel periodo di comporta.

➤ CCNL TRASPORTO AEREO-PARTE SPECIFICA VETTORI (stipulato il 17/07/2014) ha previsto che nel computo del periodo di comporta non si tenga conto delle giornate di malattia derivanti da documentate patologie particolarmente gravi e/o invalidanti (affezioni in forme meno acute e/o croniche, patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari).

È interessante in tal senso notare come le parti contrattuali, nelle previsioni sopra riportate, abbiano inteso affiancare la SM a patologie il cui decorso e il cui impatto, in termini di debilitazione e necessità di riposo e convalescenza, comporta inevitabilmente soste prolungate dall'attività lavorativa.

Avere, dunque, comparato, ai fini dell'applicabilità del medesimo trattamento di maggior favore, a titolo esemplificativo, le patologie oncologiche ovvero la sindrome da immunodeficienza acquisita alla SM, denota il percorso di sempre maggior consapevolezza e conoscenza che le parti collettive mostrano di aver intrapreso rispetto a una patologia a così alta diffusione in età lavorativa ed è altresì emblematico degli importanti passi avanti compiuti nell'opera di sensibilizzazione e conoscenza della SM.

In tutti questi casi, dunque, il lavoratore con SM potrà fare affidamento su una misura che può considerarsi tra le più incisive per consentire di non mettere a repentaglio la prosecuzione del rapporto di lavoro.

## 1.2 Prolungamento del periodo di comporta

La persona con SM deve inoltre poter fare affidamento su misure finalizzate a "dilatare" il periodo di comporta, al fine di poter confidare, anche durante una ricaduta, sulla possibilità di beneficiare di misure che consentano di prolungare, rispetto alla generalità dei lavoratori, il periodo di malattia.

È avvenuto così che numerosi contratti collettivi abbiano riconosciuto ai lavoratori con SM la possibilità di beneficiare di un perio-

do di malattia più lungo.

Così è accaduto nel:

➤ CCNL ANAS (stipulato il 26/07/2007) ove il periodo di comporta è stato innalzato dai 18 mesi (comporto secco) o 24 mesi (comporto per sommatoria), ai 48 mesi.

➤ CCNL ASSICURAZIONE PERSONALE DIPENDENTE (stipulato il 17/09/2007) in presenza di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali e aids conclamato in cui il periodo di comporta, il cui periodo di comporta, fissato in 12 mesi per i lavoratori con anzianità sino a 10 anni compiuti e in 18 mesi per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni compiuti, è aumentato, rispettivamente, di 3 e 6 mesi.

➤ CCNL ASSICURAZIONE PERSONALE DIRIGENTE (stipulato il 07/07/2013) nei casi documentati di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed AIDS conclamato.

➤ CCNL ASSICURAZIONI: AGENZIE INA VITA-ASSITALIA (stipulato il 07/06/2013) che prevede che l'ordinario periodo di comporta fissato in gironi 300 nell'arco degli ultimi 18 mesi sia innalzato a giorni 420 per l'ipotesi di lavoratore con patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato.

➤ ACCORDO DI RINNOVO CCNL ASSICURAZIONI: ANIA (stipulato il 22/02/2017) per cui per i lavoratori con patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato, il periodo di comporta, fissato in 12 mesi per il lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti e in 18 mesi per il lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni, è aumentato, rispettivamente, di 3 e 6 mesi.

➤ ACCORDO DI RINNOVO CCNL ASSICURAZIONI: AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL-LEGACOOOP (stipulato il 31/10/2008) che enuclea quali gravi patologie legittimanti il diritto a ottenere il prolungamento del periodo di comporta da 12 a 18 mesi, per il caso di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato, morbo di Alzheimer, morbo di Parkinson.

➤ CCNL AUTOFERROTRANVIARI E INTERNAVIGATORI (stipulato il 20/07/2012) in presenza di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici.

➤ CCNL CONI (stipulato l'01/01/2015) in presenza di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, o di degenze ospedaliere a esse connesse prolunga il periodo di comporta di ulteriori 12 mesi (con retribuzione intera fino a 18 mesi e nella misura del 70% per il restante periodo).

➤ CCNL ELETTRICI (stipulato il 19/02/2013) in presenza di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley innalza il periodo di comporta dai 18 ai 32 mesi.

- CCNL ENERGIA CONCORRENTE (stipulato il 30/05/2013) in presenza di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley o degenze ospedaliere innalza il periodo di comporta dai 18 ai 32 mesi.
- CCNL ENTI E PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE (stipulato il 27/07/2016) in presenza di patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidante, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali eleva il periodo di comporta di ulteriori 90 giorni a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta e che rilasci domanda di rimborso all'ente bilaterale.
- CCNL ENTI LIRICI SINFONICI (stipulato l'01/06/2000) in presenza di malattie gravi invalidanti quali, per esempio malattia oncologica, sclerosi multipla, distrofia muscolare, sindrome da immunodeficienza acquisita, trapianto di organi vitali, malattie cardio vascolari gravissime riconosciute da un centro di diagnosi specializzato, il periodo di comporta è raddoppiato.
- CCNL FABBRICERIE (stipulato il 19/12/2007) eleva a 36 mesi il periodo di comporta in caso di patologie gravi, quali, ad esempio, oncologiche, sclerosi, ictus, o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by-pass coronario, (prevedendo il diritto per i primi 12 mesi all'intera retribuzione individuale e per i successivi 18 mesi al 50%).
- CCNL FEDERCASA (stipulato il 17/07/2008) nel caso di assenza dovuta a gravissime malattie quali ad esempio malattia oncologica, sclerosi a placche o multipla, ictus cerebrale, casi di coma profondo o ad interventi chirurgici di trapianto di organi vitali e di 'by pass' coronario il periodo di comporta da 12 mesi è innalzato a 30 mesi (con diritto alla retribuzione integrale per 24 mesi e nella misura del 70% per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi).
- CCNL FERROVIE E ATTIVITA' FERROVIARIE (stipulato il 20/07/2012) in presenza di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici) il periodo di comporta viene elevato a 30 mesi durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% del trattamento economico complessivo netto per i primi 18 mesi e il 70% per i successivi 12 mesi.
- CCNL INTERSETTORIALE: Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo (CONFLAVORO PMI - CONFASAL) (stipulato il 06/02/2017) prevede che per le patologie gravi (malattie oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) il periodo di comporta sia innalzato a 24 mesi.
- CCNL ISTITUTI INVESTIGATIVI PRIVATI E AGENZIA SICUREZZA SUSSIDIARIA (stipulato il 22/12/2014) in presenza di malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) innalza il periodo di comporta a 24 mesi.
- CCNL ORGANISMI DI MEDIAZIONE ED ENTI DI FORMAZIONE PER MEDIATORI (stipulato il 28/05/2013) annovera tra le malattie di particolare gravità, oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica, ictus, coma o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass, come legittimanti il prolungamento a 24 mesi del periodo di comporta.
- CCNL RADIOTAXI (stipulato il 20/11/2013) che riprende il concetto di malattia di particolare gravità menzionando le patologie oncologiche, la sclerosi multipla, la cirrosi epatica, gli ictus, il coma, gli interventi chirurgici di trapianto di organi vitali, il by pass coronarico.
- CCNL STUDI PROFESSIONALI (stipulato il 30/11/2016) nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali) il periodo di comporta è aumentato di ulteriori 90 giorni (È opportuno, già sin d'ora menzionare una particolarità rinvenuta nel CCNL STUDI PROFESSIONALI. Si è appena visto che le parti hanno inteso menzionare espressamente la SM come patologia inclusa tra quelle determinanti il beneficio al prolungamento del periodo di comporta. Le parti, tuttavia, si sono spinte anche a prevedere che per il caso di day hospital o di giornate usufruite per la somministrazione della terapia salvavita, come per esempio emodialisi o chemioterapie, le relative assenze non siano addirittura computate nel periodo di comporta. Resta il dubbio se, dunque, questa ulteriore previsione possa o meno applicarsi anche per i lavoratori con SM. In ogni caso varrà per il caso delle gravi patologie, di cui si dirà dappresso).
- CCNL TERZIARIO, COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI - ITALIA IMPRESA (stipulato il 15/10/2015) per cui in presenza di malattie particolarmente gravi (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica), la conservazione del posto può arrivare sino a 24 mesi.
- TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI - CONFASAL FEDARCOM CIFA (stipulato il 16/04/2009) che in presenza di malattie di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) aumenta il periodo di comporta da 180 giorni di calendario nel corso di un anno solare a 24 mesi.
- CCNL TRASPORTO AEREO SEZIONE SPECIALE HANDLERS (stipulato l'11/12/2015) le parti, nella comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabili-

scono che nel caso di patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofia muscolare, il limite di conservazione del posto di lavoro, fissato in 12 mesi, sia raddoppiato a 24 mesi e che parimenti sia raddoppiato il periodo in cui il trattamento economico spettante è pari all'intera retribuzione, e così per 12 mesi in luogo dei 6 mesi previsti per la generalità dei lavoratori.

Il dato che più di ogni altro emerge e rinfranca è l'eterogeneità dei settori lavorativi ove la sclerosi multipla trova spazio e riconoscimento.

Parimenti, tuttavia, è motivo di profonda riflessione anche l'analisi degli "accorpamenti" di patologie che legittimano l'applicabilità del suddetto periodo di prolungamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro.

Seppur siano molteplici le patologie ricorrenti, tuttavia non si riscontra una continuità e costanza nell'elencazione delle patologie tra cui figura anche la sclerosi multipla.

Un dato ricorrente è l'accostamento della sclerosi alle patologie oncologiche, alla distrofia muscolare, al morbo di Cooley.

Resta invece qualche perplessità e potrebbe essere fonte di ingiustificata disparità di trattamento la circostanza che tutti i CCNL del settore ASSICURAZIONI nonché il CCNL ENTI E PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE, nel menzionare la sclerosi multipla, accompagnino la patologia alla qualificazione come "gravemente invalidanti".

Ciò porta a un duplice ordine di considerazioni: quale sia il soggetto deputato a valutare la grave invalidità derivante dalla SM al fine dell'inclusione o meno nella previsione normativa di maggiore favore e, soprattutto, sulla base di quali criteri valutativi possa compiersi tale esame, che non può che risultare da documentazione medico-specialista.

Il rischio è un'ingiustificata esclusione di tutti quei casi in cui, fermo il minor impatto della sintomatologia legata alla patologia, ciò nonostante restino invariate e/o comunque siano periodiche le assenze correlate all'esigenza di cura e terapia a prescindere dagli effetti invalidanti.

In effetti, ferme restando le considerazioni in tema di imprevedibilità dell'andamento della patologia e di eterogeneità dei sintomi correlati - con conseguente estrema variabilità e soggettività degli stessi - non può non rilevarsi come le terapie correlate alla SM implicino pur tuttavia effetti collaterali più oggettivamente enucleabili e "standardizzati".

Sicché potrebbe essere auspicabile, in sede di rinnovo contrattuale - e qualora dovesse perdurare l'esigenza, da parte datoriale, di operare un distinguo tra "forme" di SM, come estrema ratio, in luogo del riferimento agli effetti invalidanti, potrebbe farsi riferimento alla terapia somministrata e ai correlati effetti.

### 1.3 Trattamento economico

Si è poi ritenuto opportuno consentire al lavoratore con SM di non dover vedersi esposto a subire un danno, di natura economica, dalle assenze legate alla patologia, vedendosi garantito l'integrale

trattamento retributivo nelle giornate di assenza dal lavoro legate alla SM.

Più in particolare, abbiamo rinvenuto norme di maggior favore nel:

- CCNL ADDETTI IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE MANUFATTURIERO, PRODUZIONE E FABBRICAZIONE DI BENI (FOR ITALY) (stipulato il 09/02/2017)
- CCNL AGROALIMENTARE E ATTIVITA' AFFINI (FOR ITALY) (stipulato il 21/07/2016)
- CCNL AGRICOLTURA E AFFINI (FOR ITALY) (stipulato il 21/07/2016)
- CCNL COMMERCIO E AFFINI, MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE (FOR ITALY) (stipulato il 22/02/2016)
- CCNL COMMERCIO, GRANDE DISTRIBUZIONE E RETAIL MARKETING (stipulato l'11/06/2015)
- CCNL DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI (SCI-CONFASAL) (stipulato l'01/07/2013)
- CCNL DIPENDENTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI (stipulato il 29/01/2015) fa riferimento al ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, malattia certificata con prognosi non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o progressiva, patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate dal SSN.
- FORMATORI NEL CAMPO DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (CEPI UCI - ANFOS) (stipulato il 10/07/2014) fa riferimento al ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.
- CCNL FORMATORI PER LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO (CONFINNOVA-FEDERSICUREZZA ITALIA-FIADDEL CICAL-SINAST) (stipulato il 06/09/2016) fa riferimento al ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, malattia certificata con prognosi non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate dal SSN) qui, tuttavia, ci si è limitati a menzionare le giornate di assenza per terapie salvavita e/o parzialmente invalidanti effettuate da lavoratori affetti da gravi patologie.
- CCNL METALMECCANICA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA (stipulato l'01/09/2013)
- CCNL ORAFO (stipulato il 25/07/2013)
- CCNL PORTUALI: LAVORATORI DEL PORTO (stipulato il 14/01/2014) (fa riferimento a forme di sclerosi degenerativa (multipla, SLA).
- CCNL PROFESSIONISTI NON ORGANIZZATI IN ORDINI E COL-

LEGI DIPENDENTI DI STUDI DI PROFESSIONISTI, AGENZIE E CED, PER LE SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI (stipulato il 24/10/2013) fa riferimento alla sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del SSN.

- CCNL SERVIZI E AFFINI: COOPERATIVE E MICRO, PICCOLE E MICRO IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE SERVIZI E ATTIVITÀ AFFINI DEL SISTEMA DI RAPPRESENTANZA FOR.ITALY (stipulato il 22/02/2016) fa riferimento al ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.
- CCNL TERZIARIO DI MERCATO: DISTRIBUZIONE E SERVIZI (ESAARCO) (stipulato il 21/11/2016) fa riferimento alla sclerosi multipla o progressiva e patologia gravi e continuative che comportino terapie salvavita.

Questi contratti hanno considerato la SM come patologia in presenza della quale non si dovrà assolutamente dare applicazione alla previsione normativa volta a prevenire e, se del caso, sanzionare, il fenomeno dell'assenteismo.

I summenzionati CCNL hanno, infatti, previsto che nel corso di ciascun anno di calendario, l'integrazione economica - che durante il periodo di malattia è posta a carico del datore di lavoro - venga dapprima ridotta (e così dal terzo evento di malattia) quindi, in alcuni casi, cessi di essere corrisposta dal quinto episodio di malattia in avanti (il CCNL Metalmeccanica PMI e il CCNL Orafo, invece, in luogo della totale cessazione della corresponsione dell'indennità integrativa dal quinto evento di malattia in poi hanno previsto una decurtazione dell'indennità del 50%).

Le parti collettive, consapevoli invece che, nel corso dell'anno la persona con SM possa e debba effettuare maggiori assenze, magari anche di brevissima durata (si pensi ai monitoraggi periodici, alla somministrazione ospedaliera di terapia, agli effetti collaterali della somministrazione, etc.) hanno voluto escluderla dall'ambito di operatività di questa norma.

Sotto altro profilo, ma pur sempre avuto a riguardo all'impatto, anche economico che la malattia può avere, i

- CCNL FEDERCASA (stipulato il 17/07/2008)
- CCNL ELETTRICI (stipulato il 19/02/2013)
- CCNL FABBRICERIE (stipulato il 19/12/2007)

hanno previsto che la retribuzione sia corrisposta per intero per i primi 24 mesi e nella misura del 70% per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi.

Anche il CCNL FABBRICERIE contiene analoga misura: in questo caso, tuttavia, a variare rispetto ai precedenti contratti è la previsione di durata del periodo di retribuzione integrale: 12 mesi al 100% e i successivi 18 mesi al 50%.

Da tale esame emerge come le parti contrattuali ogni qualvolta abbiano optato per il prolungamento del periodo di comporto, abbiano inteso altresì prolungare parallelamente l'arco temporale di spettanza del trattamento economico in misura integrale.

## 1.4 Aspettativa

In luogo dello scorporo delle giornate di assenza legate alla patologia ovvero del prolungamento del periodo di malattia, alcuni contratti collettivi si sono concentrati sull'istituto dell'aspettativa non retribuita, prevedendo, per esempio, un prolungamento del periodo di aspettativa in forza del quale venga garantita la conservazione del posto di lavoro.

L'esperienza evidenzia che sono assai frequenti i casi in cui il lavoratore si vede costretto a ricorrere a tale misura in ragione del protrarsi della forzata astensione dal lavoro.

Così accade nel:

- CCNL AGRICOLTURA E ATTIVITÀ AFFINI (stipulato il 21/07/2016) che menziona espressamente la sclerosi multipla, riconoscendo che in presenza di una patologia grave e continuativa che comporti terapia salvavita, periodicamente documentata da specialisti del SSN, nonché in caso di sclerosi multipla o progressiva il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 6 mesi.
- CCNL CONSORZI ED ENTI DI INDUSTRIALIZZAZIONE (stipulato il 29/11/2016) che invece, dopo aver menzionato la gravità della malattia quale presupposto per la concessione di un'aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi, ha poi precisato che tale periodo è elevabile a 12 mesi per i lavoratori affetti da patologie gravissime quale ad esempio oncologiche, ortopediche gravi, sclerosi, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico.
- CCNL COOPERATIVE AGRICOLE (stipulato il 03/10/2010) che ha previsto che a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, nonché in caso di sclerosi multipla o pro-

gressiva, il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a sei mesi.

I contratti collettivi appena menzionati hanno il merito di tenere ben distinto il riferimento alla sclerosi multipla da quello alla grave patologia comportante terapia salvavita: potrebbe essere proprio questo il percorso da portare avanti per superare tutti gli ostacoli sino a oggi rilevati rispetto all'applicazione delle misure contrattuali previste per la SM dal novero delle gravi patologie comportanti terapie salvavita.

In effetti, le parti collettive nei casi sopra citati hanno dimostrato di considerare la sclerosi multipla al pari, in termini di impatto e gravità, delle gravi patologie, ponendola sul medesimo piano e, come tale, rendendola meritevole di rientrare nell'ambito di applicazione delle suddette previsioni.

C'è poi il:

- CCNL AGENZIE DEL DEMANIO (stipulato il 02/08/2004) che innalza a un periodo massimo di 18 mesi, in luogo degli ordinari 12, il periodo di aspettativa non retribuita per i lavoratori affetti da malattie gravi quali, ad esempio oncologiche, sclerosi, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o 'by-pass' coronarico.
- CCNL PERSONALE DIPENDENTE DI REGISTRO ITALIANO NAVALE (RINA) (stipulato il 04/11/2014) che aumenta di ulteriori 12 mesi il già previsto termine di 24 mesi di aspettativa non retribuita esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Precisa poi che l'Azienda potrà valutare il riconoscimento della citata estensione, valutando caso per caso altre patologie gravi.

Infine, degna di nota, e collocata nell'ambito del WELFARE AZIENDALE, è la previsione contenuta nel CCNL MARITTIMI-ADDETTI AGLI UFFICI E AI TERMINALS DELLE SOCIETÀ E AZIENDE DI NAVIGAZIONE CHE ESERCITANO L'ARMAMENTO PRIVATO (stipulato il 13/06/2007) che ha previsto in caso di patologie di particolare gravità quali ad esempio: neoplasie invalidanti, sclerosi multipla, morbo di Parkinson e Alzheimer, trapianti di organi vitali, che il lavoratore, superato il periodo per la conservazione del posto, avrà diritto, in attesa del riconoscimento di una provvidenza da parte del sistema welfare, ad un periodo massimo di 10 mesi di retribuzione così stabilito: per i primi 2 mesi, l'80% della retribuzione; per i restanti 8 mesi, il 50% della retribuzione.

Unica nel suo genere, è davvero una misura dalla portata e dalla potenzialità enorme.

Essa è emblematica dell'attenzione riposta nei confronti di quei lavoratori che, pur costretti a un forzato e non voluto allontanamento - spesso definitivo - dal posto di lavoro, non vengono abbandonati a sé stessi e privati dei minimi mezzi di sostentamento.

Siffatta previsione implica l'accompagnamento del lavoratore, attraverso la (figurativa) creazione di un ponte che, senza soluzione di continuità, possa consentire un passaggio il meno traumatico possibile tra retribuzione e provvidenza previdenziale.

Peraltro, nel segno della conoscenza e consapevolezza delle parti contrattuali della materia previdenziale, si rileva come sia stato previsto un periodo massimo di trattamento pari a 10 mesi, ciò denotando la volontà di scongiurare il rischio che, nelle attese derivanti da avvio, istruttoria e definizione della domanda previdenziale, il lavoratore possa rimanere sfornito di tutela.

## 1.5 Assistenza, congedi, permessi

Spostando poi l'attenzione dalla disciplina del comporto e dell'aspettativa sul versante invece delle misure volte a conciliare i tempi di cura con quelli di lavoro, merita di essere menzionato, anche se purtroppo ancora unico sotto tale profilo, il CCNL ELETTRICI (stipulato il 30/05/2013) che, ponendo attenzione alle esigenze dei dipendenti che abbiano necessità di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado, purché convivente) affetto da malattia di particolare gravità (malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley), ha previsto che le aziende si impegnino a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette a ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso), per un periodo continuativo o frazionato, e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano un più valida assistenza al congiunto.

È estremamente significativa questa previsione perché si pone in controtendenza rispetto al trend generalizzato volto a consentire al lavoratore di fare affidamento solo sulle previsioni a carattere generale contenute nella normativa nazionale - avuto riguardo alle previsioni di cui alla legge n. 104/92, al D. Lgs. n. 151/2001, etc. - senza alcuna previsione aggiuntiva.

Si ritiene, invece, di sempre più pressante e urgente l'esigenza di mirare all'inserimento di misure ulteriori perché è evidente che quelle già normate non siano, purtroppo, sufficienti per far fronte alle istanze, ai bisogni, alle quotidiane esigenze di coloro che lavorano con la SM e di coloro che al familiare con SM devono prestare assistenza.

È evidente, infatti, che ancora tanto debba farsi nel percorso di promozione di forme di flessibilità e di conciliazione vita, cura, lavoro anche attraverso la concessione di permessi e congedi che possano garantire un'assistenza idonea a supplire, se del caso, anche ai vuoti e/o alla carenza del welfare pubblico.

# CAPITOLO 2: CCNL e gravi patologie

Prima di affrontare l'analisi dei contratti collettivi che menzionano le gravi patologie una premessa è d'obbligo. Pressoché tutti i contratti collettivi che hanno fatto espressa menzione della sclerosi multipla lo hanno fatto inserendo la sclerosi multipla nel novero di "patologie particolarmente gravi" ovvero "di particolare gravità".

In alcuni casi l'elencazione è stata espressamente definita tassativa, in altri casi aveva natura esemplificativa.

Questa considerazione consente di fare una riflessione.

Si ritiene che il concetto di grave patologia spesso richiamato dalle parti collettive (in concorso con la necessità della sottoposizione a terapie salvavita), come presupposto per l'applicabilità delle previsioni di maggior favore debba, necessariamente, sempre includere la SM e ciò anche al di fuori delle previsioni di contratto, evidentemente non esaurendosi con esso.

Alla luce di ciò l'analisi che seguirà va a integrarsi alle previsioni collettive riportate al precedente punto 1), ponendo in evidenza singole fattispecie per particolari profili di maggior interesse.

## 2.1 Scorporo dal periodo di comporta

Presumibilmente nell'intento di ampliare al massimo grado possibile il novero dei lavoratori legittimati a fruire delle agevolazioni e dei benefici previsti dalla contrattazione, spesso le parti collettive, in luogo di un'elencazione, sia essa tassativa o meramente esemplificativa delle patologie, hanno preferito fare riferimento al concetto comprensivo di "gravi patologie" e correlare a esso l'applicabilità delle previsioni di maggior favore.

Anche in questo caso l'attenzione delle parti contrattuali si è concentrata, principalmente, sulla disciplina del periodo di comporta.

Ed è proprio avuto riguardo al concetto di grave patologia che emerge più nettamente il passo avanti compiuto dalla contrattazione del settore pubblico rispetto a quella del settore privato.

Nei CCNL del Comparto Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Dirigenza Enti Pubblici non Economici, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dirigenza Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dirigenza Ministeri, Segretari Comunali e Provinciali, CNEL, ENAC, Enti Locali, Sanità, Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e

amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale, Dirigenza medico-veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale, Scuola, Comparto Università, Accademie e Conservatori, Dirigenza, Ricerca, Forze Armate, Unioncamere, la sussistenza della grave patologia comportante terapie temporaneamente o parzialmente invalidanti, ha portato non solo all'esclusione dal periodo di comporta di tutte le assenze motivate da ricoveri ospedalieri, day hospital, effettuazione di terapie certificate ma anche al diritto, nelle medesime giornate, a ricevere l'intera retribuzione.

Tuttavia, tale previsione ha trovato spazio anche nel settore privato, venendo inserita nel:

- ACCORDO DI RINNOVO CCNL CARTIERE E CARTOTECNICA INDUSTRIA (stipulato il 30/11/2016) che addirittura non menziona le gravi patologie ma unicamente le terapie salvavita, per prevedere che nel computo del periodo di comporta non vengano conteggiate le assenze dovute per l'appunto alle suddette terapie (oltre a quelle correlate a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, ovvero i periodi di assenza continuativi, superiori a 30 giorni, entro il limite complessivo di 90 giorni).
- CCNL ENTI E PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE (stipulato il 27/07/2016) per cui le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computate ai fini della determinazione del periodo di comporta. In questo caso si rileva come l'elencazione delle terapie salvavita sia stata fatta a carattere meramente esemplificativo: ciò potrebbe consentire di includervi anche altre fattispecie.
- CCNL FORMAZIONE E SICUREZZA MACCHINE INDUSTRIALI (stipulato il 09/01/2017) si è previsto lo scorporo dal periodo di comporta delle giornate di assenza effettuate dai lavoratori affetti da patologie gravi, che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti.
- CCNL TELECOMUNICAZIONI (stipulato l'01/02/2013) che ha escluso dal periodo di comporta i periodi di ricovero ospedalieri, inclusi i ricoveri in day hospital e terapie salvavita effettuate presso strutture sanitarie anche non pubbliche. Colpiscono poi le previsioni contenute negli accordi di rinnovo dei:
- CCNL CONCIA INDUSTRIA (stipulato il 18/07/2013)

- CCNL PIASTRELLE E REFRATTARI INDUSTRIA (stipulato 16/11/2016)
- CCNL VETRO INDUSTRIA (stipulato il 19/07/2013)

Tutti i summenzionati contratti già contenevano una previsione volta ad attribuire il diritto alla sospensione del decorso del periodo di comporta durante i periodi di ricovero.

Più in particolare si prevedeva che il ricovero ospedaliero (di durata superiore a 16 giorni e fino a 60 giorni per il CCNL CONCIA INDUSTRIA, di durata sino a 60 giorni nel CCNL PIASTRELLE E REFRATTARI e di durata pari o superiore ai 20 giorni e fino ai 60 giorni per il CCNL VETRO), afferente a uno o a più eventi morbosi, sospendesse per una sola volta, nell'arco dei 36 mesi, il decorso del periodo di comporta (8, 10 e 12 in base all'anzianità di servizio nell'arco temporale dei 36 mesi nel CCNL CONCIA INDUSTRIA e nel CCNL PIASTRELLE E REFRATTARI e 9, 12 o 16 nell'arco temporale dei 36 mesi, in base all'anzianità di servizio nel CCNL VETRO).

Ora gli accordi di rinnovo dei CCNL CONCIA INDUSTRIA e VETRO INDUSTRIA hanno inserito la possibilità per il lavoratore di richiedere la sospensione del decorso del periodo di comporta anche nel caso di patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, per i giorni richiesti per le terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata (e nel CCNL CONCIA anche nel caso di patologie oncologiche).

Più precisamente nel CCNL CONCIA INDUSTRIA la sospensione opera per un periodo massimo di 3 mesi, mentre per il CCNL VETRO INDUSTRIA la sospensione opera per un periodo massimo di 120 giorni.

Mentre l'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PIASTRELLE REFRATTARI ha modificato la precedente disposizione prevedendo che per le patologie oncologiche i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati da struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino a un massimo del periodo pari al 100% del periodo di comporta spettante non saranno tenuti in considerazione ai fini del computo dei giorni di malattia.

Occorre sottolineare la ragione che porta a dare risalto a tali previsioni normative: i due accordi di rinnovo del CCNL CONCIA INDUSTRIA e del CCNL VETRO INDUSTRIA risalgono al 2013, ovvero ben due anni prima del decreto legislativo attuativo del jobs act che ha fatto riferimento alle patologie cronico ingravescenti a carattere degenerativo.

## 2.2 Prolungamento del periodo di comporta

Le gravi patologie, (o la similare espressione "gravi infermità") spesso vengono menzionate al fine di attribuire al lavoratore il diritto al prolungamento del periodo di comporta.

Si tratta, come detto, di una misura idonea a far fronte alla imprevedibile durata delle assenze correlate allo stato patologico, che denota tuttavia l'intenzione delle parti contrattuali di non voler atteggiare tale istituto esclusivamente a fattispecie predeterminate ma a una eterogenea casistica, contraddistinta, unicamente, dalla qualificazione di "grave patologia".

Rispetto, dunque, alle previsioni contrattuali in cui si fa menzione espressa e tassativa delle patologie legittimanti il riconoscimento del suddetto diritto, il richiamo generalizzato alla grave patologia in assenza, come noto, di una definizione legislativa potrebbe consentire un'applicazione anche in favore di patologie sottostimate o scarsamente considerate ma pur tuttavia aventi i connotati della gravità.

Si ripropone, tuttavia, anche in tale caso il problema dell'individuazione del soggetto deputato a qualificare come grave la patologia e su quali parametri, ritenendo in proposito possa assumersi come rilevante, tra gli altri, il riferimento al D.M. 329 del 1999 e sue successive modifiche e integrazioni.

Si menzionano i:

- CCNL ACCONCIATURA ESTETICA (stipulato l'11/01/2016) che in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle ASL dà diritto a un prolungamento del periodo di comporta per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.
- CCNL ASSOCIAZIONI E ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE (stipulato il 25/03/2016) che per garantire il diritto al prolungamento del periodo di comporta di ulteriori 12 mesi fa riferimento alla grave infermità, rimandando alle strutture ospedaliere e/o alle ASL per il relativo accertamento.
- ACCORDO DI RINNOVO CCNL DIRIGENTI CATENE ALBERGHIERE (stipulato il 21 dicembre 2016) che prevede nei confronti dei dirigenti colpiti da patologia grave e continuativa che comporti terapia salvavita, un prolungamento di ulteriori sei mesi, a richiesta, del periodo di comporta, fissato per la generalità dei dirigenti in 18 mesi.
- ACCORDO DI RINNOVO CCNL DIRIGENTI AGENZIE MARITTIME E AEREE E MEDIATORI MARITTIMI (stipulato il 13 febbraio 2017) che ha innalzato a 14 mesi il periodo di comporta per i dirigenti colpiti da patologia grave e continuativa che comporti terapia salvavita.
- ACCORDO DI RINNOVO CCNL AUTOTRASPORTI: DIRIGENTI (stipulato il 21 novembre 2016) che ha previsto un prolungamento di ulteriore sei mesi all'ordinario periodo di comporta fissato in 8 mesi per i dirigenti colpiti da patologia grave e continuativa che comporti terapia salvavita.
- ACCORDO DI RINNOVO CCNL BANCARI: CASSE RURALI E ARTIGIANE CREDITO COOPERATIVO (stipulato il 21/12/2012) che prevede un aumento dell'80% del periodo di comporta in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC).
- CCNL MAGAZZINI GENERALI: DIRIGENTI ivi si menzionano le patologie gravi e continuative che comportino terapia salvavita.
- CCNL PER L'ATTIVITÀ DI "CODISTA" UTILIZZATA NELLE PMI DI TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI, ove in luogo del concetto di "grave patologia" si fa riferimento a eventi morbosi di particolare gravità

(AIDS, patologie tumorali, tossicodipendenza da droghe, alcool e altri eventi morbosi cronici e/o invalidanti) per dare diritto a un prolungamento del periodo di compenso a 220 giorni (in luogo dei 45 giorni ordinari) nel corso dell'anno solare.

- **ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PULIZIA: IGIENE URBANA PRIVATE** (stipulato il 06/12/2016) dopo aver recepito integralmente il testo del D.M. 11 gennaio 2016 in materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, per individuare i lavoratori aventi diritto al prolungamento del periodo di compenso, richiama l'elenco di patologie contenute nel D.M. 11 gennaio 2016 (ovvero le patologie gravi che richiedono terapie salvavita nonché gli stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta che abbiano determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67%) ovvero le patologie di cui all'art. 2, lett. d) n. 1 e 2 del D.M. n. 278/2000 (ovvero le situazioni derivanti dalle seguenti patologie: 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematocimici e strumentali).

Colpisce l'entità del prolungamento del periodo di compenso, di norma orientato ad attribuire una duplicazione del periodo di sospensione dal lavoro, in continuità, dunque, con l'intenzione di accordare una tutela che possa concretamente far fronte alle necessità di cura.

## 2.3 Trattamento economico

Come è avvenuto nei contratti collettivi che hanno fatto espressa menzione della sclerosi multipla, le parti contrattuali hanno mostrato di aver posto attenzione al profilo di tutela economica del lavoratore colpito da patologia, spesso definita come grave.

Due considerazioni possono svolgersi sotto questo profilo.

La prima è che ove il riferimento è alla più generica locuzione "grave patologia", per i motivi già esposti, è più difficile individuare univocamente e senza margine di dubbio i casi in cui possa legittimamente invocarsi la ricorrenza di siffatta ipotesi.

La seconda è che non si rinvergono solo disposizioni miranti a escludere dall'ambito di applicazione delle previsioni volte a combattere il fenomeno dell'assenteismo i lavoratori affetti da gravi patologie, ma norme più "variegate", che mostrano le molteplici azioni percorribili per cercare di arginare le conseguenze economicamente pregiudizievoli derivanti dalle assenze forzate dal lavoro.

Nel caso del

- **CCNL FACILITY MANAGEMENT** (stipulato il 17/12/2015) la tutela nei confronti dei lavoratori affetti da patologie gravi si attua prevedendo che l'indennità di malattia a carico del datore di lavoro non cessi di essere corrisposta solo per i primi 6 giorni cumulativi di assenza in caso di qualsiasi patologia grave e continuativa con terapia salvavita o ricovero ospedaliero o day hospital.
- **ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL LAVANDERIE, STERILIZZAZIONE TESSILE E STRUMENTARIO CHIRURGICO** (19/06/2013) si è previsto che in caso di patologie oncologiche o malattie equivalenti, dalle quali risultino effetti invalidanti di terapia salvavita, attestata da certificato della divisione sanitaria, per l'ipotesi in cui cessi di essere corrisposto il trattamento mutualistico INPS, spetti un trattamento pari al 100% della retribuzione normale di fatto per i periodi di lavoro eccedenti il 6° mese compiuto fino al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 395 giorni.
- **CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE** sempre nell'intento di colpire e punire il fenomeno dell'abuso nella fruizione dei periodi di malattia di breve durata, ha previsto che venga riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore un contributo annuo di 150,00 Euro: l'azienda nel corso di ciascun anno corrisponderà l'indennità di malattia nel periodo di carenza solo per i primi 5 eventi morbosi salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o con ricovero ospedaliero, day hospital o emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate. Al dipendente che si assenti per periodi di malattia di durata non superiore ai 5 giorni verrà trattenuta somma pari a Euro 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà soltanto dal terzo evento morboso. Le somme non erogate incrementeranno il fondo e verranno erogate in favore di quei lavoratori che nel corso dell'anno abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a tre eventi di durata massima di 5 giorni.
- **CCNL IMPRESE DI AUTOTRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI DELL'ARTIGIANATO, PMI E COOPERAZIONE** (stipulato il 23/03/2016) ha previsto che l'integrazione a carico del datore di lavoro per i primi tre giorni di malattia venga corrisposta per i primi sei giorni cumulativi di carenza per ciascun anno di calendario salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi e che tali condizioni siano debitamente documentate.
- **CCNL MULTISERVIZI: COMMERCIO, TERZIARIO, SERVIZI, TRASPORTI E LOGISTICA, ARTIGIANATO** (stipulato il 21/07/2016) che corrisponderà al lavoratore l'indennità a carico azienda per i primi sei giorni di carenza salvo che l'assenza

sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita e day hospital emodialisi e che tali circostanze siano debitamente documentate.

- **CCNL OCCHIALERIA** (stipulato il 30/10/2015) ha stabilito che il trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro oltre i 180 giorni nell'anno solare in caso di gravi patologie venga elevato al 100%.
- **CCNL TURISMO** (stipulato il 13/04/2016) che ha previsto di non applicare la norma volta a prevenire situazioni di abuso, secondo cui l'azienda corrisponderà l'indennità di malattia solo per i primi 9 giorni cumulativi di carenza, salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.
- **CCNL VIGILANZA NON ARMATA E SICUREZZA** (stipulato il 26/02/2015) che ha previsto di non applicare la norma volta a prevenire situazioni di abuso, secondo cui l'azienda corrisponderà l'indennità di malattia solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.

Sotto altro profilo poi, l'accordo di rinnovo del **CCNL ALIMENTARISTI INDUSTRIA** (stipulato il 05/02/2016) ha previsto la possibilità di chiedere anticipazioni sul TFR per le spese da sostenere per le patologie di particolare gravità e il **CCNL ALIMENTARISTI COOPERATIVE** (stipulato l'01/10/2012) ha previsto la possibilità per i lavoratori di richiedere l'anticipazione del TFR sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere: durante i periodi di fruizione dei congedi parentali [...] nel caso di patologie di particolare gravità di cui ai punti A) e B) dell'art. 47 del CCNL.

Il contratto collettivo appena citato ha poi anche previsto che nel caso di patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasia), per i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, il diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di compenso, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale (è questa un'importante previsione in materia di Welfare Aziendale).

Si ricorda che, misura dal contenuto analogo è stata inserita nel **CCNL MARITTIMI-ADDETTI AGLI UFFICI E AI TERMINALS DELLE SOCIETA' E AZIENDE DI NAVIGAZIONE CHE ESERCITANO L'ARMAMENTO PRIVATO** anche se ivi si faceva espressa menzione della SM.

Degno di nota, poi, il **CCNL OCCHIALERIA** (stipulato il 30/10/2015) che, in tema di premio di risultato, nello stabilire che venga decurtato il premio individuale dalle aspettative non retribuite e dalle assenze per malattia superiore alle 64 ore per operai e intermedi e superiore alle 32 ore per impiegati, precisa che tale decurtazione opera al netto dei ricoveri ospedalieri e delle gravi malattie disciplinate dal CCNL e di quelle che le parti riconosceranno della medesima gravità, anche con il supporto del medico aziendale.

In questo modo si pone il lavoratore con grave patologia in una

condizione di eguaglianza, almeno dal punto di vista retributivo, con la generalità dei lavoratori.

In effetti, la previsione, ai fini della percezione del premio individuale, dell'esclusione delle giornate di ricovero e/o di assenza correlate alla grave patologia, consente di attuare una tutela comunque rilevante, specie con riferimento allo sviluppo di politiche retributive che in misura crescente sostengono la componente variabile come è il diritto a un trattamento retributivo che non debba risentire di eventi del tutto esulanti dalla sfera di volontà e controllo del lavoratore.

C'è poi **CCNL TERZIARIO E SERVIZI, FACILITY MANAGEMENT, LAVORAZIONI MECCANICHE, LAVORI EDILI AUSILIARI: COOPERATIVE** (stipulato il 25/02/2015) che, in aggiunta alle ordinarie fattispecie legittimanti la richiesta di anticipazione del TFR, menziona anche l'ipotesi di necessità di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche.

## 2.4 Aspettativa

Come era accaduto per la menzione della SM, anche il riferimento alle gravi patologie è stato considerato dai CCNL per il diritto a ottenere l'aspettativa prolungata.

E così il:

- **CCNL AZIENDE AGRUMARIE E ORTOFRUTTICOLE** (stipulato il 07/07/2014) non pone limiti di durata al periodo di aspettativa, prevedendo che i lavoratori affetti da gravi patologie e/o sottoposti alle relative terapie, anche salvavita, non potranno essere licenziati anche qualora sia superato il periodo di conservazione del posto di lavoro. A controbilanciare tale previsione poi, si precisa che tale periodo sarà di aspettativa senza retribuzione e il lavoratore non concorrerà a determinare il numero di lavoratori occupati al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro.
- **ACCORDO DI RINNOVO CCNL AUTOSTRADE E TRAFORI (SOCIETA' E CONSORZI CONCESSIONARI)** (stipulato l'01/08/2013) ha sancito che in presenza di una delle patologie di cui all'art. 2, comma 1, lett. d) del reg. 278/2000 il periodo di aspettativa sia elevato di 10 mesi.
- **CCNL CREDITO** (stipulato il 31/03/2015) che riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita fino a un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi, in accoglimento delle domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate nonché dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura che cui domande, dice il contratto, verranno "valutate".
- **CCNL METALMECCANICA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA** ha previsto che nel caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità

consentano la ripresa dell'attività lavorativa, sia permesso al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di fruire dell'aspettativa prolungata di 24 mesi.

- CCNL TERZIARIO: COMMERCIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI (stipulato l'01/07/2013) che in favore dei lavoratori affetti da patologia grave e continuativa che comporti terapia salvavita, ha prevede un prolungamento dell'ordinario periodo di aspettativa non retribuito (120 giorni), si aggiunga un periodo di 12 mesi (in questo caso i primi 60 giorni dell'ulteriore periodo di 13mesi saranno indennizzati in misura integrale).
- CCNL VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI (STIPULATO IL 28/02/2014) in presenza di patologia grave che richieda terapia salvavita, attribuisce il diritto a un periodo di aspettativa per un periodo massimo di sei mesi.

Devono, infine, di essere segnalati, ma questa volta in ottica, purtroppo, negativa, i:

- CCNL BEAUTY E WELLNESS (stipulato il 02/12/2014)
- CCNL AGRICOLTURA E FLOROVIVAISMO
- CCNL PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO

che pongono quale condizione per ottenere un periodo di aspettativa di 150 giorni, che non si tratti di patologia cronica o psichica.

Adirittura il CCNL OUTSORCING DIPENDENTI DELLE PMI, SOCI E DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE (stipulato il 28/05/2014) nel disciplinare i diritti del lavoratore ammalato, esclude il diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia fino ad avvenuta guarigione clinica se si tratta di malattie croniche.

È chiaro che siffatta previsione si ponga in netta controtendenza con gli istituti di tutela innanzi richiamati e sia suscettibile di forme di tutela anche sotto il profilo antidiscriminatorio.

Non è pensabile, infatti, che per il solo fatto che un lavoratore sia colpito da una patologia a carattere cronico non possa fare affidamento sul diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ci si auspica, dunque, che in sede di rinnovo contrattuale tale previsione venga profondamente rivista.

## 2.5 Orario di lavoro - part time

Si deve ora affrontare il tema dell'orario di lavoro che, come detto, non è stato volutamente toccato nell'ambito dell'analisi dei CCNL includenti espressamente la sclerosi multipla, in ragione delle pre-

visioni di cui al d. lgs. n. 81/2015.

È interessante notare come molteplici contratti collettivi abbiano inteso soffermarsi espressamente sulla disciplina del part time.

Così ha fatto il:

- CCNL DIPENDENTI AZIENDE E COOPERATIVE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ STAGIONALI (stipulato il 19/05/2016) che ha previsto che i dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalle ASL competenti per territorio, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.
- CCNL PULIZIA COOPERATIVE (stipulato il 30/11/2015) nel riconoscere il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, fa menzione esclusivamente dei lavoratori affetti da patologie gravi riconosciute dalla ASL.

Mentre:

- CCNL DISTRIBUZIONE DI CARBURANTE E COMBUSTIBILE PER USO DOMESTICO, AGRICOLO E INDUSTRIALE (stipulato il 26/05/2016) ha previsto che il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da full a part time, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti mentre i dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per il territorio hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.

Invece, il CCNL MODA – PELLETTERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO (stipulato il 29/07/2016) e l'ACCORDO DI RINNOVO CCNL PENNE E SPAZZOLE (stipulato il 22/11/2016) hanno addirittura ricalcato la normativa del decreto legislativo del Jobs act facendo espresso riferimento ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico/degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente.

E ancora, l'ACCORDO DI RINNOVO CCNL ALIMENTARISTI INDUSTRIALI (stipulato il 05/02/2016) e il CCNL ADDETTI IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE MANUFATTURIERO, PRODUZIONE E FABBRICAZIONE DI BENI (FOR ITALY) (stipulato il 09/02/2017) hanno previsto per la lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo

parziale, il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori mentre ha previsto un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno per i lavoratori affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L.

È interessante notare, infine, come il CCNL delle COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITÀ DI PULIZIA, FACCHINAGGIO, LOGISTICA, GUARDIANIA, IGIENE AMBIENTALE già nel 2011 avesse introdotto il diritto al part time per i dipendenti affetti da grave patologia certificata dalla ASL.

L'attenzione posta al tema del lavoro parziale - che, come ricordato, non trova una copertura normativa allargata ma ancora riservata a specifiche patologie - si pone in continuità con la considerazione del periodo di tempo variabile necessario alla cura delle patologie e alle loro terapie, anche al fine di facilitare l'organizzazione del rapporto di lavoro in modo flessibile ed efficace per il contenimento delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice e del datore di lavoro.

L'interesse e le previsioni incentrate sul tema della riduzione oraria, infatti, mirano a tutelare, unitamente alla salute del lavoratore, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva.

## 2.6 Assistenza, congedi, permessi

Si è visto che nell'ambito dei CCNL menzionanti la sclerosi multipla, poco spazio sia stato riservato alla disciplina dei permessi e dei congedi.

Maggiori previsioni si rinvennero avuto riguardo al concetto di grave patologia.

Infatti, il

- CCNL del CREDITO
- CCNL CONCESSIONARI SERVIZI TRIBUTARI

prevedono che le imprese valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

Un primo dato si può trarre da questo raffronto: nel caso della menzione espressa della SM l'attenzione alla disciplina dei permessi e congedi è stata posta al lavoratore che presti assistenza al familiare con SM mentre, nel caso del riferimento alla grave patologia, tale attenzione è stata posta esclusivamente sul lavoratore che ne debba beneficiare per sé medesimo.

Potrebbe essere estremamente interessante l'ampliamento, in entrambe le previsioni contrattuali, rispettivamente alla posizione del lavoratore con SM e del lavoratore che presti assistenza a un familiare con grave patologia.

Vi è poi da menzionare l'ultimo accordo di rinnovo del CCNL CONCESSIONARI SERVIZI TRIBUTARI del 9 aprile 2008, Equitalia s.p.a.

e Riscossione Sicilia che ha raccomandato alle proprie aziende di valutare con la massima considerazione la condizione dei dipendenti "affetti da patologia di analoga importanza", segno, questo, dell'attenzione che si iniziava a riporre sul tema.

Anche il CCNL ENTI E PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE considera la situazione del familiare chiamato a prestare assistenza, prevedendo in favore del lavoratore il cui coniuge o genitore o figlio legittimo o legittimato o naturale o adottivo e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali o i generi e le nuore ovvero il suocero e la suocera ovvero i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza, tra le varie ipotesi, di situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente per esempio derivanti da una delle seguenti patologie: Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche. - Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali. - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario. - Patologia dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

Anche l'ACCORDO DI RINNOVO del CCNL ENERGIA E PETROLIO (stipulato il 25/01/2017) prevede la concessione di permessi non retribuiti per i lavoratori che abbiano a carico familiari con gravi patologie croniche o malati in fase terminale. Ma ancora una volta cambiano le patologie che vengono considerate come "gravi patologie croniche": nel CCNL in questione sono l'anemia mediterranea e simili.

Merita poi di essere menzionato l'ultimo accordo di rinnovo per il CCNL ATTIVITÀ MINERARIE (stipulato il 15/02/2017) che ha inserito una previsione rubricata ASSISTENZA A MALATI IRREVERSIBILI O DI LUNGA DURATA/DISABILI E ASSISTENZA DISABILI, che, in aggiunta alle previsioni già contenute nella legge n. 104/92 e nella legge n. 53/2000, aggiunge in favore del lavoratore che abbia il coniuge o il convivente, o un parente entro il secondo grado convivente o comunque bisognoso di assistenza secondo le normative sopra richiamate, che sia colpito da un malattia di particolare gravità o di lunga durata, la possibilità che l'azienda conceda permessi non retribuiti nonché l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alle necessità di assistenza del congiunto.

Colpisce dunque e appare davvero apprezzabile e lungimirante l'attenzione posta nei confronti di quei lavoratori che si trovino a dover affrontare un momento di grave difficoltà personale, in un'ottica di vero supporto e affiancamento rispetto agli strumenti messi a disposizione dalla normativa nazionale.

## 2.7 Cessione di permessi e ferie

Recependo la previsione contenuta nell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, sempre più contratti stanno inserendo disposizioni con-

# CAPITOLO 3: CCNL e disabilità

trattuali disciplinanti l'istituto della cessione di permessi e ferie.

L'analisi che seguirà consente tuttavia di trarre una considerazione: tale istituto non è stato ancora valorizzato e utilizzato per fare fronte alle esigenze dei lavoratori con SM.

In effetti, dall'analisi svolta, non si sono rinvenute previsioni nei contratti collettivi che facessero espresso riferimento alla SM.

Tuttavia, si rileva come, al contrario, siffatte misure potrebbero risultare fortemente rispondenti alle esigenze e ai bisogni dei lavoratori con SM, in cui, alle necessità derivanti dal ritiro farmaco, dall'effettuazione di esami periodici e monitoraggi, etc., ben potrebbe farsi fronte con la fruizione di ore di permesso.

Per meglio comprendere ove e con quali modalità si sia inteso disciplinare tale istituto si veda:

- **ACCORDO DI RINNOVO PER IL CCNL ATTIVITA' MINERARIE** (stipulato il 15/02/2017) che ha previsto che «nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, di ROL, permessi ex festività sopresse, ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003 da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari motivi di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti».
- **ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL CHIMICO FARMACEUTICA E AFFINI INDUSTRIA** (stipulato il 15/10/2015) ove le parti hanno concordato sull'opportunità di consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da ciascun lavoratore: l'unica differenza rispetto al CCNL ATTIVITA' MINERARIE è che qui la cessione potrà avvenire solo in favore del lavoratore che ne debba fruire per il figlio minore e non per sé stesso.
- **CCNL FUNIVIE TERRESTRI E AEREE** (stipulato il 12/05/2016) in cui si è prevista la possibilità della cessione fra i lavoratori dipendenti di tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni di necessità, che verranno cumulati in un apposito "Monte giornate permessi emergenza" che potrà essere fruito nel caso di grave malattia del lavoratore ovvero di assistenza o malattia dei familiari di 1° grado conviventi.

Si cita infine il recente Decreto interministeriale del 12 settembre 2017 che dispone i criteri e le modalità per l'accesso agli incentivi previsti per le misure di conciliazione tra vita professionale e privata.<sup>1</sup>

La disamina di disposizioni contrattuali sopra viste consente di trarre una considerazione a nostro modo di vedere assai importante.

Le parti contrattuali non hanno mai adottato criteri univoci e simili per portare a ritenere una malattia grave in luogo di un'altra. Questo consente di comprendere la delicatezza di tali previsioni e la variabilità delle fattispecie in base alla Contrattazione Collettiva. Rimettere alle parti l'individuazione delle patologie cronicoingrescenti è, di tutta evidenza, non idoneo a consentire di apprestare

la giusta tutela ai lavoratori bisognosi di siffatte misure e, soprattutto, fonte di inevitabili disuguaglianze e disparità di trattamento.

È dunque importante e non più procrastinabile riuscire a enucleare criteri quanto più omogenei per l'individuazione del concetto di grave patologia nonché di terapia salvavita.

In tale sede sarà opportuno ricordare che le malattie croniche costituiscono un gruppo eterogeneo di condizioni morbose che si caratterizzano per i sintomi che perdurano nel tempo - in maniera costante ovvero con alterne fasi di remissione/riacutizzazione - e richiedono sicuramente un modello assistenziale di presa in carico, dalla prevenzione delle ulteriori complicanze al sostegno palliativo.

Unitamente alla definizione di grave patologia dovrà essere fornita idonea e univoca definizione di terapia salvavita.

A tale riguardo AISM, auspicandosi che continuino a essere considerate le importantissime indicazioni fornite dall'AIFA<sup>2</sup>, alla luce dell'analisi condotta sui contratti di primo livello, evidenzia quanto enucleato nel CCNL Occhialeria del 9 novembre 2013, ove è contenuta un'assai interessante definizione di terapia salvavita intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita").

<sup>1</sup> Decreto MLPS/MEF - Decreto interministeriale 12 settembre 2017, "Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata", in attuazione dell'art. 25 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, ha definito criteri e modalità di utilizzo delle risorse finanziarie, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la Contrattazione Collettiva di secondo livello, destinate ai datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi territoriali recanti almeno due misure di conciliazione innovative e migliorative, rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento ovvero dalle disposizioni normative vigenti, A) area di sostegno alla genitorialità (ove si annoverano i seguenti interventi: estensione temporale dei congedi parentali e di paternità, definizione di percorsi formativi per il rientro dal congedo di maternità, previsione di nidi di infanzia, spazi ludico-ricreativi e buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting); B) area all'area delle misure di flessibilità organizzativa (lavoro agile, flessibilità oraria in entrata e in uscita, part time, banca ora, cessione solidale dei permessi); C) area Del welfare aziendale, includente (convenzioni per l'erogazione di servizi di time saving, convenzioni con strutture per servizi di cura, buoni per l'acquisto di servizi di cura). Affinché il datore di lavoro privato possa beneficiare dell'agevolazione, almeno uno dei due interventi realizzati dovrà coinvolgere l'area A) ovvero l'area B).

<sup>2</sup> 6 aprile 2009. Afferma l'Agenzia Italiana del Farmaco che sono considerati farmaci essenziali e/o impiegati nelle patologie croniche quelli usati nel trattamento di patologie gravi per i quali esista un'ampia e accreditata documentazione di efficacia clinica. L'efficacia è valutata in base a diversi parametri clinici tra cui i più importanti sono: aumento dell'aspettativa di vita; riduzione delle complicanze invalidanti indotte dalla malattia; miglioramento della qualità di vita.

A differenza di quanto previsto per i casi di riferimento espresso alla SM e alle patologie gravi, l'attenzione al lavoratore disabile e/o invalido e/o portatore di handicap ha contenuti spesso relativamente labili, non facilmente enucleabili, spesso strutturati in termini di dichiarazioni di intenti piuttosto che in previsioni specifiche.

Si va, per esempio, dalle dichiarazioni contenute, nel CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA secondo cui le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie, ovvero nel CCNL OMBRELLI E OMBRELLONI e nel CCNL LAVANDERIE, STERILIZZAZIONI TESSILI E STRUMENTARIO CHIRURGICO in cui le parti stipulanti, dichiarandosi sensibili al problema degli invalidi e dei portatori di handicap, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convergono di favorire l'idonea collocazione nelle strutture aziendali, anche con contratto di formazione e lavoro, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Proseguono i summenzionati contratti affermando che, in tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni aziendali e la RSU, saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti, al fine di agevolarne la migliore integrazione, anche mediante la frequenza ai corsi di formazione o di riqualificazione professionale promossi o autorizzati dalla Regione.

Le parti contrattuali affermando poi che nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli Organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

Merita menzione, infine, un passaggio delle previsioni appena citate secondo cui «Al fine di rendere effettivamente applicabile quanto previsto dal presente articolo, le parti, in sede nazionale, provvederanno a definire compiti e ruoli di un'azione specificamente dedicata all'inserimento della persona nel contesto aziendale. Al riguardo potranno essere individuate responsabilità di tutoraggio, e percorsi di sviluppo professionale specificatamente progettati da raccogliere nelle schede individuali».

Degna di nota poi la dichiarazione sul collocamento obbligatorio contenuta nel CCNL Alimentari Industria (stipulato il 27/10/2012), che stabilisce che le parti si impegnino, ognuna per quanto di propria competenza, a sensibilizzare gli enti preposti affinché i lavoratori che divengono inabili, in vigenza di rapporto di lavoro, vengano inseriti nelle quote di riserva al fine di soddisfare l'obbligo.

Anche i:

- CCNL GIORNALI E QUOTIDIANI
- CCNL INDUSTRIA CHIMICA
- CCNL PESCA FOR ITALY
- CCNL SERVIZI POSTALI IN APPALTO

più di altri hanno mostrato di soffermarsi sul tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

In linea di massima, molteplici contratti fanno riferimento alla disabilità per dedicare un'espressa previsione all'impegno all'assunzione ovvero all'obbligo di eliminazione delle barriere architettoniche.

L'obiettivo di inserimento del lavoratore con handicap lo rinveniamo anche nel CCNL OUTSOURCING DIPENDENTI DELLE PMI, SOCI E DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE (stipulato il 28/05/2014), che in materia di lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria sancisce che le parti convergono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nelle strutture aziendali, nell'ambito delle possibilità tecnico organizzative di queste, degli invalidi e dei diversamente abili in funzione della loro capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie, anche su segnalazione e partecipazione RSA.

Anche il CCNL OCCHIALERIA (stipulato il 30/10/2015) afferma che per facilitare l'inserimento dei diversamente abili le parti siano chiamate a concordare l'istituzione di tutor aziendali.

Il già richiamato accordo di rinnovo per il CCNL ATTIVITA' MINERARIE del 15 febbraio 2017, nella previsione rubricata "ASSISTENZA A MALATI IRREVERSIBILI O DI LUNGA DURATA/DISABILI E ASSISTENZA DISABILI" ha poi previsto che le aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongano in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa dei soggetti portatori di handicap.

È interessante esaminare poi la previsione contenuta nel CCNL del CREDITO (stipulato il 31/03/2015) con la quale si è prevista, nell'ambito dell'"incontro annuale" tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali, un'informativa in merito a l'opportunità di realizzare interventi per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap (lett. D n. 1), ovvero relativa a posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale (lett. D n. 4).

Analogamente la rinveniamo nel CCNL Alimentari Industria ove, all'ente bilaterale di settore è attribuito, tra l'altro, il compito di esaminare le problematiche concernenti le barriere architettoniche sul luogo di lavoro (art. 1 bis, punto 18), ovvero le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei disabili, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della legge 104/92 (art. 1 bis, punto 20).

Anche il CCNL Metalmeccanica Industria ha previsto che in sede territoriale vengano promosse iniziative di studio che consentano di esaminare le problematiche concernenti le barriere architettoniche.

È importante, in prospettiva, approfondire se e come tutte queste previsioni non restino solo indicazioni programmatiche ma si traducano in programmi, interventi, azioni concrete.

### 3.1 Scorpo periodo di comporto

La mera menzione della disabilità, che poi si rivela tuttavia correlata all'avvenuto riconoscimento dell'handicap grave, la rinveniamo nel CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO che prevede che i permessi per cura (tale formula tuttavia, è alquanto vaga) siano esclusi dal computo del periodo di malattia.

### 3.2 Scorpo periodo di comporto

- CCNL FABBRICAZIONE DI BENI (FOR ITALY)
- CCNL ABRAVISI, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL CERAMICHE, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL CHIMICA E AFFINI, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL CONCIA E ACCORPATI, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL GOMMA E PLASTICA, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE

- CCNL TERZIARIO E SERVIZI, FACILITY MANAGEMENT, LAVORAZIONI MECCANICHE, LAVORI EDILI AUSILIARI: COOPERATIVE (stipulato il 25/02/2015)

- CCNL VETRO, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE

hanno previsto per la lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.

Mentre il CCNL OCCHIALERIA (stipulato il 30/10/2015) accorda priorità nell'accoglimento della richiesta del part time ai lavoratori che prestino assistenza a familiari entro il secondo grado di parentela non autosufficienti con più di 80 anni di età.

Il diritto alla trasformazione è poi previsto nel CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA (siglato il 05/12/2012) nelle aziende con più di 100 dipendenti e non oltre il 4% del personale, in caso di domande motivate e debitamente documentate da necessità di assistere genitore, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap. Nelle aziende con meno di 100 non è previsto il diritto alla trasformazione ma una priorità nelle domande.

### 3.3 Assistenza, congedi, permessi e flessibilità

È interessante notare come i:

- CCNL ABRAVISI, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL CERAMICHE, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL CHIMICA E AFFINI, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL CONCIA E ACCORPATI, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL GOMMA E PLASTICA, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE
- CCNL VETRO, PMI, COOPERATIVE, ARTIGIANE

prevedano la concessione di permessi non retribuiti (nella misura massima di 10 giornate annue) per i lavoratori che abbiano a carico familiari di portatori di handicap grave, e precisino che tali permessi sono ulteriori e aggiuntivi rispetto a quelli di cui alla legge n. 104/92 a condizione che tali lavoratori non abbiano disponibilità di ferie, riposi a fronte di ex festività, riduzione dell'orario di lavoro entro il limite del 5% dei lavoratori dipendenti dell'azienda. Anche se all'alinea superiore i CCNL avevano affermato trattarsi di permessi non retribuiti, la norma prosegue poi affermando che tali permessi danno diritto a una retribuzione pari al 30% con un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giornate di retribuzione.

Colpisce che si tratti di contratti di recentissima sottoscrizione: a partire dal 2013 (con il CCNL ABRASIVI, CERAMICHE E CONCIA E ACCORPATI), tale previsione è stata poi inserita in tutti i contratti sopra menzionati.

Ciò fa supporre che le parti contrattuali stiano davvero recependo le istanze e i bisogni dei lavoratori, tenuto conto che quella dei permessi sul lavoro è una delle esigenze più avvertite da tutti i lavoratori con disabilità e dai loro familiari.

- Il CCNL ALIMENTARISTI COOPERATIVE (stipulato l'01/10/2012) ha previsto che in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della Legge 104/1992, l'Azienda concederà inoltre, su richiesta, al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 24 ore di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali a fronte delle ex festività e delle riduzioni di orario di cui all'art. 27 del presente contratto.

- Il CCNL CREDITO (stipulato il 31/03/2015), per altro verso, mostra di avere riguardo al bisogno di recupero psico-fisico del lavoratore, prevedendo che il lavoratore/lavoratrice disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche nel primo anno di assunzione abbiano, comunque, diritto a un periodo di ferie non inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo semestre (innalzati, rispettivamente, a 12 o 20 se si tratta di quadri direttivi rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999).

Merita poi di essere menzionato il

- CCNL ORGANISMI DI MEDIAZIONE ED ENTI DI FORMAZIONE PER MEDIATORI (stipulato il 28/05/2013) che in favore dei lavoratori con handicap ha previsto gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a percorsi terapeutici riabilitativi prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col servizio sanitario nazionale. Analoga misura è prevista anche per i genitori o coniugi di portatori di handicap per i quali sia richiesta un'assistenza continua. Il CCNL aggiunge che nel caso di oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o di altri familiari, entro il secondo grado, l'impresa concederà la temporanea trasformazione dell'orario di lavoro a tempo parziale, con diritto al rientro a tempo pieno
- CCNL OCCHIALERIA (stipulato il 30/10/2015) che prevede che i lavoratori che utilizzino permessi ex l. n. 104/92 per sé o per un proprio familiare e i disabili certificati ex l. n. 68/1999 possano chiedere di essere esonerati dal sabato di flessibilità, fruendo di permessi retribuiti e non e, inoltre, siano esonerati da turni di lavoro straordinario obbligatorio

Nel settore pubblico, il CCNL SCUOLA ha invece previsto che i dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e D. Lgs. n. 151/2001 e che ne facciano richiesta, vadano favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa. Inoltre, esclusivamente nei confronti del personale ATA, le

medesime categorie potranno essere, a richiesta, esclusi dall'effettuazione di turni notturni.

# Considerazioni conclusive e spunti di lavoro

Dall'analisi svolta emerge una crescente attenzione al tema della sclerosi multipla e, più in generale, delle gravi patologie all'interno della Contrattazione Collettiva di primo livello, mentre ancora sfumati e non sempre incisivi appaiono i riferimenti alla condizione di disabilità e allo stato di handicap, anche se tale materia richiede un approfondimento rispetto agli effetti concreti prodotti dalle disposizioni analizzate. Nello stesso tempo le disposizioni riferite alle gravi patologie e alla stessa sclerosi multipla risultano spesso non uniformi e risentono di problematiche definitorie o dell'uso di concetti, formule e categorie non immediatamente suscettibili di un'applicazione operativa. Inoltre si può riscontrare una tendenza diffusa ad un generale riconoscimento della sclerosi multipla e delle gravi patologie nel quadro delle disposizioni attinenti la malattia, con particolare riferimento al prolungamento e sospensione del comportamento, mentre l'attenzione a sclerosi multipla e gravi patologie all'interno di altri istituti (vedasi aspettativa, cessione di ferie, permessi etc.) pare ancora poco strutturata e, rispetto a tali istituti, non si può individuare l'esistenza di un corpus consolidato e omogeneo da cui attingere come base comune per gli sviluppi futuri. Ancor più campo da esplorare risulta quello del welfare contrattuale, all'interno del quale in ogni caso già emergono riferimenti e spunti interessanti a tutela delle condizioni di sclerosi multipla e legate a gravi patologie. Sulla base di tali considerazioni, AISM ritiene che il lavoro di partenariato con i sindacati e le parti datoriali sulla Contrattazione Collettiva nazionale ai fini della piena applicazione della specifica call to action dell'Agenda della Sclerosi Multipla 2020 "6.2 Coinvolgimento delle parti sindacali e datoriali per una Contrattazione Collettiva e aziendale che favorisca forme di flessibilità per la conciliazione dei tempi vita-cura-lavoro per le persone con SM" possa nei prossimi anni concentrarsi sulle seguenti linee di lavoro:

**1** – diffusione progressiva in sede di rinnovo e di adozione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro di primo livello degli istituti legati alle ferie, congedi e permessi, così come alla cessione delle ferie, per quanto riguarda più strettamente il campo della SM;

**2** – normalizzazione delle definizioni – con particolare riferimento ai concetti di grave patologia e terapia salvavita - in modo da favorire un'applicazione più semplice e immediata delle disposizioni senza necessità di ricorrere ad interpretazioni e/o certificazioni di terze parti (spesso non sono evidenziati nella Contrattazione Collettiva i soggetti preposti a tali

certificazioni);

**3** – estensione progressiva del riferimento alla sclerosi multipla e malattie gravi ad altri istituti, che non siano soltanto quelli del comparto, ma anche aspettative, permessi, ferie, flessibilità, nonché anche soluzioni innovative previste dalla normativa nel frattempo intervenuta – vedi lo smartworking – andando ad accrescere le tutele già introdotte dalla normativa (si pensi al recesso a 90 giorni rispetto all'utilizzo dello smartwork su base volontaria della persona con disabilità) e prevedendo un'applicazione più ampia anche nella valorizzazione del concetto di smartworking come accomodamento ragionevole.

**4** – in ultimo, ma ritenuto ancora più centrale, un utilizzo più consapevole non soltanto in termini di frontiera culturale o di adempimento di un obbligo giuridico del concetto di disabilità, che tuttavia si ritiene potrà essere pienamente realizzato nel momento in cui venga preventivamente definita la riforma del sistema di riconoscimento della disabilità - di cui alla Convenzione Onu programma di azione governativo linea d'intervento 1 –.

In questo modo sarà possibile estendere conquiste maturate nella Contrattazione Collettiva per specifiche patologie e/o blocchi di patologie a categorie più ampie anche assicurando una maggiore equità e uniformità nonché il coinvolgimento di una platea di beneficiari più estesa. Sarà essenziale che sempre di più le parti sindacali e datoriali assumano la capacità, già sperimentata con successo in molti casi, di lavorare in modo stretto ed integrato con le associazioni di rappresentanza delle persone con disabilità.

La presente pubblicazione verrà aggiornata sistematicamente con cadenza annuale a corredo delle successive edizioni del Barometro della sclerosi multipla e troverà spazio all'interno del sito AISM (sezione diritti). Progressivamente si intende anche aggiungere all'analisi una rassegna delle buone pratiche rinvenute nella contrattazione di secondo livello a partire da quelle esperienze in cui la stessa associazione sia stata coinvolta in percorsi di sperimentazione.

Aggiornato a ottobre 2017.

## MONITORAGGIO DISPOSIZIONI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE SU SCLEROSI MULTIPLA E PATOLOGIE CORRELATE

Aggiornato ad ottobre 2017

### ACCADEMIE E CONSERVATORI

stipula 16 febbraio 2005  
Permessi retribuiti

### ACCONCIATURA, ESTETICA (ANAP-ALIM-SELP)

stipula 11 gennaio 2016  
Prolungamento periodo di comporta in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

### AGENTI IMMOBILIARI E MANDATARI

stipula 26 gennaio 2005  
Facoltà di assentarsi

### AGENZIE DEL DEMANIO

stipula 2 agosto 2004  
Malattia e infortunio extra professionale

In caso di **gravi patologie** che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie certificate. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

Art. 45 - I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle ASL, hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporta per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda. Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di **'grave infermità'** da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle ASL.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non siano presenti nella famiglia altri soggetti in grado di assistere la persona handicappata. [...] ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso. Le disposizioni di cui ai commi precedenti, si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di **handicap in situazioni di gravità**. Le persone maggiorenni portatrici di handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alla lett. c) il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Art. 45 - Il lavoratore che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di 365 giorni con trattamento economico intero, e di ulteriori 183 giorni con trattamento economico ridotto al 50%. I periodi di degenza ospedaliera, ivi compresi quelli giornalieri (day-hospital), debitamente certificati, non danno luogo al raggiungimento dei termini di comporta sopra elencati. Saranno esclusi dal periodo di comporta le **patologie gravi** che richiedono cure costanti, anche domiciliari, quali ad esempio le nefropatie, terapie salvavita, ecc. Per la maturazione del periodo di comporta, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi nei quattro anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa. In relazione alla gravità della malattia, il dipendente ha diritto di richiedere, allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, un'aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi, periodo elevabile a 18 mesi per i lavoratori affetti da malattie gravi quali, ad esempio, oncologiche, **sclerosi**, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by-pass coronarico. Una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro si risolve di diritto e l'Agenzia ne dà comunicazione scritta all'interessato. Il dipendente conserva il diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso in ragione del regime regolatorio cui è collegato. Il periodo di assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa.

### AGENZIE FISCALI

stipula 28 maggio 2004  
Trattamento di malattia

### AGRICOLTURA E ATTIVITÀ AFFINI (FOR.ITALY)

stipula 21 luglio 2016  
Riposo settimanale - festività - permessi

### AGRICOLTURA E ATTIVITÀ AFFINI (FOR.ITALY)

stipula 21 luglio 2016  
Trattamento in caso di malattia ed infortunio

### AGRICOLTURA E ATTIVITÀ AFFINI (FOR.ITALY)

stipula 22 luglio 2016  
Sostegno ai lavoratori disabili e svantaggiati

Sez. Il Art.49 - 8) In caso di **patologie gravi** che richiedono terapie salvavita e altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio emodialisi, chemioterapia, trattamento per l'HIV nelle fasi a basso indice di disabilità specifica [...] sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital e i giorni dovuti alle citate terapie, debitamente certificate dalla competente ASL o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.

Art. 47 - [...] 24. Entro 7 giorni dal superamento dei limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto a richiedere in forma scritta un periodo di aspettativa per un periodo massimo di 6 mesi, durante il quale non gli spetterà la retribuzione e non decorrerà l'anzianità ad alcun fine di legge e di contratto. Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore dovrà consegnare i certificati medici attestanti il perdurare della malattia. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una **patologia grave e continuativa** che comporti terapia salvavita, periodicamente documentata da specialisti del SSN, nonché in caso di **sclerosi multipla** o progressiva il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 6 mesi. I permessi aggiuntivi di cui al presente articolo saranno riassorbiti in tutto o in parte in caso di estensioni di tali benefici in forza di provvedimenti di legge.

Art. 57 - [...] 13. Trattamento economico [...] l'azienda corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso: [...] b. una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza); 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°; 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui alla tabella prevista nel presente CCNL. Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nel limite massimo di 180 giorni in un anno solare, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; **sclerosi multipla** o progressiva e le **patologie gravi e continuative** che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale; Eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Art. 59 - 1. In materia di tutela dei **lavoratori portatori di handicap** le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL. 2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso l'Ente Bilaterale OBIL una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno. 3. I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi di comunità terapeutiche individuate dall'art. 124 Dpr 309/1990, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni (art. 124 Dpr n. 309/1990). 4. Tale periodo, considerato di aspettativa non retribuita, non è computabile come anzianità utile agli effetti del TFR e degli scatti di anzianità. 5. I lavoratori a tempo indeterminato familiari di tossicodipendente o etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il relativo servizio ne attesti la necessità, per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile. 6. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro per iscritto e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

**AGRICOLTURA E ATTIVITÀ AFFINI (FOR.ITALY)**  
stipula 21 luglio 2016  
Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

**AGENZIE MARITTIME E AEREE E MEDIATORI MARITTIMI: DIRIGENTI**  
accordo di rinnovo 13 febbraio 2017  
Trattamento di malattia

**AGROALIMENTARE E ATTIVITÀ AFFINI (FOR.ITALY)**  
stipula 21 luglio 2016  
Sostegno ai lavoratori disabili

**ALBERGHI - DIRIGENTI ALBERGHIERI**  
accordo di rinnovo 21 dicembre 2016  
Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

**ALIMENTARISTI COOPERATIVE**  
stipula 1 ottobre 2012  
Malattia e infortunio

**ALIMENTARISTI COOPERATIVE**  
stipula 1 ottobre 2012  
Incentivi all'assunzione e agevolazioni per l'inserimento dei lavoratori svantaggiati

Art. 57 - 13. Trattamento economico Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui alla tabella prevista nel presente CCNL. Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nel limite massimo di 180 giorni in un anno solare, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; **sclerosi multipla** o progressiva e le **patologie gravi e continuative** che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale; Eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza. 14. Per il socio lavoratore l'impresa farà riferimento a quanto previsto nello statuto

Sono stati rivisti i termini relativi al periodo di comporto per malattia durante il quale il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione dell'intera retribuzione, inserendo maggiori tutele per gli eventi che hanno carattere di **particolare gravità** e, contestualmente, riducendo il periodo di comporto da 12 a 8 mesi per anno solare, in caso di malattie meno gravi. I dirigenti soggetti a **patologia grave e continuativa** che comporti terapie salvavita, possono usufruire, previa richiesta, di un periodo di comporto massimo di 14 mesi. Le nuove regole entrano in vigore dal 1° marzo 2017. Per i dirigenti che alla suddetta abbiano superato il periodo di comporto di 8 mesi, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità di usufruire del periodo di comporto massimo di 14 mesi, in caso di patologia grave.

Art. 60 - 1. In materia di tutela dei **lavoratori portatori di handicap** le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL. 2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso OBIL una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

Art. 18 bis - Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 18 del presente contratto, sarà prolungata in caso di **patologia grave e continuativa** che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata [...]. Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 34, comma 1.

[...] Nel caso di **patologie gravi** (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasia), di cui alla successiva lett. A debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale.

Art.44 – [...] Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai 'sistemi di lavoro protetto' di cui all'art. 25 della legge 30 marzo 1971 n. 118. In tale spirito convengono di intervenire presso i

**ALIMENTARISTI COOPERATIVE**  
stipula 1 ottobre 2012  
Assunzioni obbligatorie

**ALIMENTARISTI COOPERATIVE**  
stipula 1 ottobre 2012  
Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti

**ALIMENTARISTI COOPERATIVE**  
stipula 1 ottobre 2012  
Previdenza complementare volontaria

**ALIMENTARISTI INDUSTRIA**  
stipula 27.10.2012 con  
accordo di rinnovo del 5.02.16  
Orario di lavoro Part time

**ALIMENTARISTI INDUSTRIA**  
stipula 27.10.2012 con  
accordo di rinnovo del 5.02.16  
Trattamento di fine rapporto – Anticipazioni

competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con maggiore sensibilità.

Art.44 – [...]In aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della Legge 104/1992, l'Azienda concederà inoltre, su richiesta, al lavoratore che abbia a carico **familiari portatori di handicap**, bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 24 ore di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali a fronte delle ex festività e delle riduzioni di orario di cui all'art. 27 del presente contratto. Il trattamento di cui sopra non sarà cumulabile con quanto eventualmente già previsto in sede aziendale.

Art. 63 - Il lavoratore è tenuto a preavvertire per iscritto il datore di lavoro dell'assenza, almeno 10 giorni prima, indicando il periodo di utilizzo dei permessi previsti dalla legge 104/1992. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro. Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la Direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, fatte salve improcrastinabili esigenze di **assistenza e di tutela del disabile** motivate da idonea certificazione medica.

Art. 61 - Le parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione, nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, convengono di attivare, in presenza di un definito quadro legislativo che lo consenta, un sistema di previdenza complementare volontario e la costituzione di un Fondo Nazionale di previdenza complementare per i lavoratori del settore. [...] Le parti segnalano al Fondo di Previdenza complementare Filcoop l'opportunità di apportare modifiche: abbassamento da 6 a 4 mesi della durata minima del rapporto di lavoro dei lavoratori a tempo determinato per l'adesione al fondo Filcoop; possibilità per i lavoratori di richiedere l'anticipazione del Tfr sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere:  
> durante i periodi di fruizione dei congedi parentali;  
> per formazione di cui alla Legge n. 53 del 2000,  
> nel caso di **patologie di particolare gravità** di cui ai punti A) e B) dell'art. 47 del Ccnl.

Art. 20 - L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 5% del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, **gravemente ammalati** (1) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni; c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea; d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino. [...] In attuazione del rinvio disposto dall'art. 3 del D.Lgs. n.61/2000, come modificato e integrato dalla Legge n. 92 del 28.6.2012, il lavoratore ha diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.33 34. Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di: 1)patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il **lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa** (ex Legge 104/1992); 2) **lavoratore con figlio convivente portatore di handicap** (ex Legge 104/1992).

Art. 73 - B) Anticipazioni. anticipazioni sul Tfr saranno concesse anche: [...]per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (**Patologie di particolare gravità**) e B (Stati di tossicodipendenza) dell'art. 47 del presente contratto. Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

**ALIMENTARISTI INDUSTRIE**  
stipula 27 ottobre 2012  
Welfare Aziendale, soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e portatori di handicap

**ANAS**  
stipula 26 settembre 2007  
Assenze per malattia

**ASSICURAZIONE - DIRIGENTI**  
stipula 7 giugno 2013  
Trattamento di malattia

**ASSICURAZIONE - PERSONALE DIPENDENTE**  
stipula 17 settembre 2007  
Esonero o prolungamento periodo di comporta

**ASSICURAZIONI - AGENZIE INA VITA-ASSITALIA**  
stipula 16 luglio 2014  
Esonero o prolungamento periodo di comporta

Art. 22 Il lavoro dei **soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria** è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Le aziende informeranno di volta in volta la Rsu o il comitato esecutivo della stessa degli avviamenti obbligatoriamente disposti dall'Ente competente al fine di esaminare – compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - ogni possibilità di inserimento dei portatori di handicap in posti di lavoro non emarginanti.

Art. 38 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori dell'Industria Alimentare  
Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-produttive, il problema dell'inserimento dei portatori di handicap aventi diritto al collocamento obbligatorio ed in quanto tali, avviati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa delle varie categorie degli stessi anche su segnalazione e partecipazione della Rsu o del comitato esecutivo della stessa. Ai lavoratori portatori di handicap si applicano, inoltre, le disposizioni di cui al VI° comma dell'art. 33 della Legge n° 104 del 5 febbraio 1992. Dichiarazione su collocamento obbligatorio. Le Parti si impegnano, ognuna per quanto di propria competenza, a sensibilizzare gli Enti preposti affinché i lavoratori che divengono inabili, in vigenza di rapporto di lavoro, vengano inseriti nelle quote di riserva al fine di soddisfare l'obbligo degli avviamenti obbligatori.

Art.38 – 3. Nel computo dei periodi di 18 e 24 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a **patologie di particolare gravità**, quali quelle oncologiche, leucemiche, la **sclerosi multipla**, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e le patologie assimilabili. In tali casi, la retribuzione e la conservazione del posto spettano fino al limite massimo di 48 mesi.

Art.19, co.3: [...] periodi sopra indicati, nei casi documentati di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed AIDS conclamato, sono aumentati di mesi 4 per le ipotesi sub a), b) e c) e di 6 mesi per le ipotesi sub d) ed e). Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'impresa potrà considerare altre **gravissime patologie**. Per la durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il dirigente ha diritto, a richiesta, ad un ulteriore periodo fino a 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ai fini dell'anzianità di servizio, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

Art.44 – In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'Impresa conserverà il posto al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 12 al lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- b) mesi 18 al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso sub a) e di sei mesi nel caso sub b), esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'Impresa potrà considerare altre **gravissime patologie**. È fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato. Sono escluse dal computo dei periodi di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 giorni continuativi e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi. Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione. [...]

Art. 27 - Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 300 giorni nell'arco di 18 mesi ovvero di 420 giorni in caso di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. 24 Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'Agenzia potrà considerare altre **gravissime patologie**.

**ASSICURAZIONI - AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL-LEGACOOOP**  
Accordo di rinnovo 31 ottobre 2008  
Malattia e infortuni - gravidanza e puerperio

**ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA DI SETTORE**  
Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

**ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE**  
stipula 25 marzo 2016 - Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

**ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE**  
stipula 25 marzo 2016  
Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

**ATTIVITÀ MINERARIE**  
stipula 15 febbraio 2017  
Assistenza, congedi e permessi

**ATTIVITÀ STAGIONALE**  
stipula 19 maggio 2016  
Part time

Art.19 - Durante il periodo di malattia il datore di lavoro ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia od infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti previsti dalla legislazione vigente. **Gravi patologie:** 1) Patologie di natura oncologica di rilevante gravità 2) Ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti 3) Trapianti di organi vitali 4) Aids conclamato 5) Morbo di Alzheimer 6) Morbo di Parkinson.

Art.16 – contratto di lavoro per gli extracomunitari e **portatori di handicap**. [...] nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge del presente CCNL.

Art. 24 – nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori **portatori di handicap** valgono le norme di legge del presente CCNL.

Art. 45 - Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità – i lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate dalle strutture ospedaliere e/o dalle ASL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'Associazione . Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di '**grave infermità**' da parte delle strutture ospedaliere e/o delle ASL.

Azioni sociali- 1) Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata/disabili ed assistenza disabili. Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 104/92 e dalla Legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il secondo grado, convivente o comunque bisognoso di assistenza ai sensi della citata normativa, che sia colpito da una **malattia di particolare gravità o di lunga durata**, l'azienda valuterà la possibilità di concedere permessi non retribuiti nonché l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alla necessità di assistenza del congiunto.

Le aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap.

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

L'azienda può richiedere al lavoratore che fruisce dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili la programmazione preventiva di tali permessi entro la fine del mese precedente utilizzo. In caso di variazione o di mancata programmazione deve comunicare l'utilizzo dei permessi medesimi con tre giorni di preavviso, fatti salvi i casi di particolare urgenza.

[...] La retribuzione del dipendente part time, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge 104/1992, così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da full a part time, ha diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo. I dipendenti affetti da **patologie gravi** e/o oncologiche, riconosciute dalle ASL competenti per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica. Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/1992.

#### **AUOTERRONTRANVIERI E INTERNAVIGATORI**

stipula 28 novembre 2015 che richiama l'art. 1 dell'Accordo nazionale del 19 settembre 2005 e dell'Accordo nazionale 15 novembre 2005 Esonero o prolungamento periodo di comparto

#### **AUOTERROTRANVIERI E INTERNAVIGATORI**

stipula 28 novembre 2015  
Permessi ex legge 104/92

#### **AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI**

stipula 3 luglio 1996,  
accordo di rinnovo 26 luglio 2016  
Lavoro a tempo parziale

#### **AUTOSTRADE E TRAFORI (SOCIETÀ E CONSORZI CONCESSIONARI)**

Stipula 1 agosto 2013  
Aspettativa

Art. 1, comma 4 - Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, **scle-rosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comparto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5 e 6. del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori dodici mesi. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

Art. 32 - Al fine di temperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere **familiari affetti da grave disabilità**, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

2. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (personale turnista); giornate intere e mezza giornate (altre tipologie di lavoratori). 3. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo. 4. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di inadempimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

Art. 58 - [...] In presenza di **gravi patologie** del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 il calcolo del periodo di comparto è sospeso, così come nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, morbo di Cooley, distrofie muscolari, ed altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, e permessi ai sensi della legge 104/92.

L'azienda accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le domande di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, presentate dal lavoratore per casi di comprovate necessità familiari di cui al successivo capoverso. Qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i criteri elencati in ordine di priorità:

- Patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n°104, quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;
- Presenza di figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n°104;
- Patologie gravi**, così come classificate dal Decreto ministeriale n.2781/2000, riguardanti il

#### **AUTOTRASPORTATORI DIRIGENTI**

accordo di rinnovo 10 novembre 2016  
Prolungamento della conservazione  
del posto di lavoro per malattia

#### **AZIENDE MANUTENZIONE DEL VERDE**

stipula 1 gennaio 2006  
Congedi parentali

#### **AZIENDE ORTOFRUTTICOLE E AGRUMARIE**

Accordo di rinnovo del 7 luglio 2014  
Conservazione del posto

#### **BANCARI: CASSE RURALI E ARTIGIANE CREDITO COOPERATIVO**

Accordo di rinnovo del 21 dicembre 2012  
Prolungamento del periodo di comparto

#### **BEAUTY E WELLNESS**

stipula 2 dicembre 2014  
malattia - conservazione  
del posto di lavoro

#### **CARABINIERI GUARDIA DI FINANZA**

Accordo di rinnovo del 16 aprile 2009  
verbale integrativo Terapie salvavita

coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;

d) Rientro dal periodo di astensione obbligatoria.

Art. 19 bis - Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 19 del presente contratto, sarà prolungata in caso di **patologia grave e continuativa** che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 6 mesi e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici. Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39. I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza dell'ottavo mese di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Art. 20 bis - In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i **figli con handicap grave**, e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Art. 25 [...] i lavoratori infortunati in occasione di lavoro o affetti da **grave patologie** e/o sottoposti alle relative terapie, anche salvavita, non potranno essere licenziati anche qualora sia superato il periodo di conservazione del posto di lavoro. Tale periodo sarà di aspettativa senza retribuzione e il lavoratore non concorrerà a determinare il numero di lavoratori occupati al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro

Art. 55 - [...] prevede un aumento dell'80% del periodo di comparto in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (aids), **patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative**, insufficienza renale cronica (IRC)

art. 75 - 1. Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, così come indicata al precedente art. 74 (conservazione del posto), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90, alle seguenti condizioni:

- 1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche
- 2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici
- 3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione

2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

3. Al termine del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del successivo art.99 (recesso ex art. 2119 c.c.).

Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 17 - 1. In caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'ASL competente per territorio, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di congedo straordinario i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente ASL [...] i giorni di assenza di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

**CARTIERE E  
CARTOTECNICA INDUSTRIA**  
accordo di rinnovo 30 novembre 2016  
Trattamento in caso di  
malattia o infortunio non sul lavoro

**CCNL COMMERCIO, GRANDE DI-  
STRIBUZIONE E RETAIL MARKETING**  
Stipula 11 giugno 2015  
Trattamento economico di malattia

**CCNL CREDITO**  
stipula 31 marzo 2015  
Incentivi all'assunzione e  
agevolazioni per l'inserimento,  
fondo per l'occupazione

Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico non saranno conteggiate: a) le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital; b) le terapie salvavita; c) i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni. Per le terapie salvavita vanno considerate non quelle relative ad una qualunque **patologia** ancorché **grave**, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie presso strutture ospedaliere pubbliche o private (oppure presso il domicilio del dipendente), come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia e il trattamento per l'infezione HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera.

**Art. 174** - Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, Il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una Indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto ai ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. B33, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;  
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 50% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 85% (ottantacinque per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

L'importo di cui al n. 1 della lettera b) sarà corrisposto solo per i primi quattro eventi, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- > ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- > evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- > **sclerosi multipla** o progressiva e le patologie documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale
- > gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza

**Art. 32** - Allo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile, le Parti stipulanti il presente contratto convengono di istituire un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito, con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato. [...] Il Fondo provvederà ad erogare alle imprese di cui sopra, per un periodo di 3 anni – e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo – un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- > giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- > disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;
- > donne nelle aree geografiche svantaggiate;
- > disabili;
- > lavoratori/lavoratrici nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Nei casi di cui agli ultimi due alinea, il predetto importo annuo è maggiorato del 20%.

**CINEMA AUDIOVISIVI INDUSTRIA**  
Ipotesi di accordo del 21 dicembre 2011

**COMMERCIO E AFFINI: MICRO, PIC-  
COLE E MEDIE IMPRESE (FOR.ITALY)**  
stipula 22 febbraio 2016  
Trattamento in caso di malattia  
ed infortunio

**COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBU-  
ZIONE, TRASPORTI E SERVIZI**  
stipula 24 gennaio 2013  
Lavoro Part-Time

**CONCESSIONARI  
SERVIZI TRIBUTARI**  
stipula 19 dicembre 2008  
Assistenza, congedi e permessi

**CONCIA INDUSTRIA**  
Stipula 18 luglio 2013  
Malattia e infortunio

**CONI SERVIZI**  
stipula 1 gennaio 2015  
Barriere architettoniche,  
portatori di handicap

Nota verbale: fatto salvo il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale i periodi di terapie salvavita effettuate in ricovero ospedaliero, in day hospital ovvero presso il domicilio, fino ad un massimo di 60 giorni complessivi. [...] Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap. Le parti concordano che riguardo alla tutela a favore dei soggetti **portatori di handicap** la previgente normativa contrattuale, sarà integrata, in fase di stesura del testo contrattuale con le nuove disposizioni previste dal D.lgs n. 119/2011, art. 4 (congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave), art.6 (assistenza ai soggetti con handicap grave) e art. 7 (congedo per invalidi).

Art. 58, comma 13 - Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui alla parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL. Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nel limite massimo di 180 giorni in un anno solare, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; **sclerosi multipla** o progressiva e le **patologie gravi e continuative** che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale; eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

TITOLO V - Art. 17 - Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 3 del presente CCNL. I lavoratori studenti o affetti da **gravi patologie** godono del diritto di ripensamento, consistente nella revoca del consenso alle clausole flessibili ed elastiche con cui il datore di lavoro può di norma modificare un contratto part-time.

Art. 19 - Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di otto mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i dodici mesi in un quinquennio.

Equitalia S.p.a. e Riscossione Sicilia S.p.a. raccomandano alle aziende di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da **patologie di analogo gravità**.

4.1 art. 39 - Conservazione del posto durante l'assenza  
Fermo restando l'assoluto rispetto delle privacy (D. lgs. 30 giugno 2003, n.196), per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche e per le **patologie cronico-degenerative** di difficile trattamento e cure con le comuni terapie, il lavoratore potrà richiedere la sospensione del decorso del periodo di cui al comma precedente per i giorni di assenza anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita. certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di 3 mesi.

Art. 22 -1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori **portatori di handicap**, il datore di lavoro individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n.68/1999, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge n. 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni per l'abbattimento delle barriere architettoniche. 2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella citata legge troviamo applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

**CONI SERVIZI**  
stipula 1 gennaio 2015  
Esonero o prolungamento  
del periodo di comporito

**CONSORZI AGRARI:  
OPERAI E IMPIEGATI**  
stipula 22 dicembre 2009  
Part time

**CONSORZI AGRARI:  
OPERAI E IMPIEGATI**  
stipula 22 dicembre 2009  
Incentivi all'assunzione e  
agevolazioni per l'inserimento,  
contratti di inserimento

**CONSORZI AGRARI:  
OPERAI E IMPIEGATI**  
stipula 22 dicembre 2009  
congedi parentali e  
per gravi motivi familiari

**CONSORZI ED ENTI  
DI INDUSTRIALIZZAZIONE**  
stipula 29 novembre 2016  
certificazione malattia

Art.26, comma 10 - Il dipendente assente a causa di malattia oncologica, **sclerosi multipla** o distrofia muscolare, o di degenze ospedaliere ad esse connesse, ha diritto alla conservazione del posto per ulteriori dodici mesi, con retribuzione intera fino a 18 mesi e nella misura del 70% per il restante.

ART. 17 comma 9 - Nel corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale il lavoratore potrà comunicare al Consorzio per iscritto, dopo che siano trascorsi almeno cinque mesi dalla sottoscrizione della lettera predetta e con un preavviso di almeno un mese, che intende rinunciare alla già fornita disponibilità alla diversa collocazione della prestazione lavorativa per il verificarsi di una delle seguenti documentate situazioni:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di **tutela della propria salute** certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- necessità di assumere altro rapporto di lavoro a tempo parziale, o di attendere ad altra attività di lavoro autonomo;
- esigenze connesse alla frequenza di corsi di studio o di formazione potenzialmente coincidenti con la diversa articolazione dell'orario pattuito;
- per accudire i figli fino al terzo anno di vita.

ART. 2 allegato E – SOGGETTI INTERESSATI: possono essere assunti con contratto di inserimento: a) giovani di età compresa tra diciotto e i ventinove anni; b) lavoratori disoccupati di lunga durata, intendendosi per tali coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo sono alla ricerca di nuova occupazione e abbiano una età compresa tra i 29 anni e i 32; c) lavoratori disoccupati con più di 50 anni che siano privi di un posto di lavoro; d) donne di qualsiasi età residenti in area geografica, individuata dai previsti Decreti Ministeriali, in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile; e) persone affette da **grave handicap** ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive integrazioni e modificazioni.

Art. 27 – 5. Ai sensi dell'art. 4, secondo comma, della legge n.53/2000 e degli articoli 2 e 3 del regolamento di attuazione di cui al Decreto interministeriale n. 278/2000, il lavoratore può richiedere per **gravi e documentati motivi familiari** specificati nelle richiamate disposizioni, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei **portatori di handicap**, parenti o affini entro il terzo grado, una aspettativa di durata non superiore a tre anni. Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa e ha diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione o alla decorrenza dell'anzianità utile ai fini di qualsiasi istituto contrattuale. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 4, secondo comma, della legge n.53/2000.

Art.43 - in relazione alla **gravità della malattia**, l'Ente può concedere, su richiesta del lavoratore, allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, indipendentemente dal periodo di comporito, un'aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi, periodo elevabile a 12 mesi per i lavoratori affetti da **malattie gravissime** quale ad esempio oncologiche, ortopediche gravi, **sclerosi**, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico; ovvero riconsiderarne la durata in relazione alla attesa di recupero psicofisico del lavoratore anche fruendo dell'aspettativa di cui all'art.48.

**COOPERATIVE AGRICOLE**  
stipula 3 ottobre 2010  
Congedo matrimoniale  
e permessi straordinari

**COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITÀ  
A FAVORE DI PUBBLICI E PRIVATI**  
Stipula 31 gennaio 2007  
Part time

**CREDITO**  
stipula 31 marzo 2015  
Ferie

**CREDITO**  
stipula 31 marzo 2015  
Permessi per motivi personali o  
familiari - aspettativa non retribuita

**CREDITO**  
stipula 31 marzo 2015  
Permessi per motivi personali o  
familiari - aspettativa non retribuita

**CREDITO**  
stipula 31 marzo 2015  
Trasferimenti

**DIGITPA**  
12 aprile 2011  
Rapporto di lavoro

**DIPENDENTI DEL TERZIARIO:  
COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E  
SERVIZI (SCI-CONFSAL)**  
stipula 1 luglio 2013  
Trattamento economico di malattia

Art.30, co.5 - Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore dovrà consegnare i certificati medici attestanti il perdurare della malattia. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una **patologia grave e continuativa** che comporti terapie salva vita, periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, nonché in caso di sclerosi multipla o progressiva, il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a 6 mesi.

Art 52 - Per i soci e i dipendenti affetti da **patologie gravi** riconosciute dalla ASL, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 55 comma 2 - Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per i **lavoratori/lavoratrici disabili** rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo.

Art. 57 2 - Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'impresa può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se – e per quale durata – debba corrispondere il trattamento economico.

Art. 57 3 - L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1 dell'art. 69 del presente contratto, fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi. 4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del **figlio**, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia **affetto da patologie di particolare gravità**, idoneamente certificate. 5. Le imprese valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da **malattie irreversibili e di particolare gravità** (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

Art. 88 1 - L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

8. In caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'ASL competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica [...], ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata. In tali giornate ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).

Art. 169 – [...] Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario e nei limiti di quanto previsto dal I comma dell'art. 168, l'integrazione di cui al punto 1 della lettera b) del comma precedente viene corrisposto al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: -ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi -evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni - **sclerosi multipla** o progressiva e le patologie di cui all'art. 174, III comma, documentata da specialisti del SSN. [...]

**DIPENDENTI DI STUDI PROFESSIONALI**  
stipula 29 novembre 2011  
Periodo di comporto per malattia

**DIPENDENTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI**  
stipula 29 gennaio 2015  
Trattamento economico di malattia

**DIRIGENTI COOPERATIVE**  
stipula 30 settembre 2013  
Accordo applicativo delle intese relative all'assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti di azienda dipendenti da imprese cooperative

**DIRIGENTI RICERCA UNIVERSITÀ**  
Stipula 28 luglio 2010  
Esonero o prolungamento periodo di comporto

**DISTRIBUZIONE DI CARBURANTE E COMBUSTIBILE PER USO DOMESTICO, AGRICOLO E INDUSTRIALE**  
stipula 26 maggio 2016  
Part time

**ELETTRICI**  
stipula 19 febbraio 2013  
Malattia, infortuni e cure termali

Art.98, co2: Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriore 90 giorni, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% della retribuzione per i primi 2 mesi e il 50% della retribuzione per il terzo mese.

Art.40 - [...] Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta nella misura di 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il quarto evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal quinto evento. La suddetta disposizione non si applica peraltro nelle seguenti ipotesi: -ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; -malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; - **sclerosi multipla** o progressiva e **patologie gravi** e continuative che comportino terapie salvavita, documentate da specialisti del SSN; -eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Accordo applicativo delle intese relative all'assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti di azienda dipendenti da imprese cooperative.

Il massimale previsto per visite specialistiche, analisi, etc., in caso di Malattie gravi: [...] sclerosi multipla è aumentato a 20.000,00 €.

AREA VII, Art. 20 -8) In caso di **gravi patologie** che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 7 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti agli effetti delle terapie certificate. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

Art. 16 L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi: -esigenze di tutela della salute certificate dal SSN, -comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa. -motivi di studio, -esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n.53/2000 e 104/1992. La retribuzione del dipendente part-time, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da full a part time, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo. I dipendenti affetti da **patologie gravi** e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per il territorio hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.

Art.32- Conservazione del posto (co.2). Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera. [...]

**ELETTRICI**  
stipula 19 febbraio 2013  
Malattia, infortuni e cure termali

**ELETTRICI**  
stipula 19 febbraio 2013  
Congedi parentali per gravi motivi familiari

**ENEA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**  
stipula 4 agosto 1997  
Trattamento di malattia

**ENERGIA CONCORRENTE**  
stipula 30 maggio 2013  
Esonero o prolungamento del periodo di comporto

**ENERGIA E PETROLIO**  
stipula 25 gennaio 2017  
Assistenza, congedi e permessi

**ENTI DI RICERCA**  
stipula 21 febbraio 2002  
Esonero o prolungamento del periodo di comporto

Art.32- comma 6. Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1, l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi in caso di assenza dovute a malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerato anche i periodi di degenza ospedaliera). Nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley - anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione [...], per un ulteriore periodo di 8 mesi (comma 7).

Protocollo sulle Azioni Sociali: [...] Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto **coniugato** (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado, purché convivente) **affetto da malattia di particolare gravità** (malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley), le Aziende si impegnano a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso), per un periodo continuativo o frazionato, e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano un più valida assistenza al congiunto.

Art. 25 coma 5bis – in caso di **patologie gravi** che richiedono terapie salvavita e altre assimilabili come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.

Art. 32 - Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che interviene non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente. Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley o a degenze ospedaliere. 2. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.

Art. 51 - Permessi ed aspettativa Il lavoratore può richiedere, per motivate necessità, e l'Azienda ha facoltà di concederlo, un periodo di aspettativa, senza retribuzione. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto. L'Azienda potrà concedere a richiesta permessi non retribuiti a lavoratori che abbiano a carico familiari con **gravi patologie croniche** (anemia mediterranea e simili) o ammalati in fase terminale, sempreché ne documentino la necessità.

Art. 17, comma 3° In caso di **gravi patologie** che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti a terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica. 4) su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'ente procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro.

**ENTI E PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**  
stipula 27 luglio 2016  
Periodo di comporto per malattia

**ENTI E PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**  
stipula 27 luglio 2016  
Congedi familiari non retribuiti

**ENTI LIRICI SINFONICI**  
stipula 1 giugno 2000  
Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro

**FABBRICERIE**  
stipula 19 dicembre 2007  
Prolungamento o esonerazione periodo di comporto

Art. 112 – [...] Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidante, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta e che rilasci domanda di rimborso all'ente bilaterale, di cui all'art.104 (trattamento economico di malattia). Le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.

Art. 99 – In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n. 53, dell'8/3/2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi familiari qui sotto indicati: Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone: Il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali. Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente. Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo. Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie: **Patologie acute o croniche** che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riaccutizzazioni periodiche. - **Patologie acute o croniche** che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali. - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario. - Patologia dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà. Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario. Nella lettera dovranno essere indicati: Il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento. Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza pertanto, qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

Art.21,co.10 - [...] Nei casi di **malattie gravi** invalidanti quali, per esempio malattia oncologica, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, sindrome da immunodeficienza acquisita, trapianto di organi vitali, malattie cardio vascolari gravissime riconosciute da un centro di diagnosi specializzato, i suddetti periodi di comporto si considerano raddoppiati.

Art.54 -[...] 3. Durata e periodo di comporto: a) Il dipendente, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso d'assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. b) Durante il periodo di comporto il dipendente ha diritto per i primi dodici mesi all'intera retribuzione individuale; i successivi 6 mesi decorrono senza diritto ad alcuna retribuzione. c) In caso di **patologie gravi**, quali, ad esempio, oncologiche, **sclerosi**, ictus, o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by-pass coronario, il dipendente, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso d'assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di 36 mesi. d) Nel caso di cui al comma precedente, durante il periodo di comporto il dipendente ha diritto per i primi 12 mesi all'intera retribuzione individuale; per i successivi 18 mesi la retribuzione è ridotta al 50%. e) I periodi di degenza ospedaliera, debitamente certificati, non danno luogo al raggiungimento dei termini di comporto sopra elencati.

**FACILITY MANAGEMENT SETTORE SERVIZI E AZIENDE**  
stipula 17 dicembre 2015  
Trattamento di malattia  
Indennità INPS, integrazione datoriale

**FEDERCASA**  
Stipula 17 luglio 2008  
Malattia e infortuni sul lavoro

**FERROVIE - ATTIVITÀ FERROVIARIE**  
stipula 20 luglio 2012  
Malattia e infortunio non sul lavoro

**FORMATORI NEL CAMPO DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (CEPI UCI - ANFOS)**  
stipula 10 luglio 2014  
Trattamento economico di malattia

**FORMATORI PER LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO (CONFINNOVA - FEDERSICUREZZA ITALIA - FIADEL CISAL - SINAST)**  
Stipula 6 settembre 2016  
Malattia

**FORMAZIONE E SICUREZZA MACCHINE INDUSTRIALI**  
stipula 9 gennaio 2017  
Periodo di comporto, tutela del lavoratore

**FORZE ARMATE (ESERCITO - MARINA - AERONAUTICA)**  
stipula 16 aprile 2009  
Terapie salvavita

[...] Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario, corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi **patologia grave** e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.

Art.48 - [...] Nel caso di assenza dovuta a **gravissime malattie** quali ad esempio malattia oncologica, **sclerosi a placche o multipla**, ictus cerebrale, casi di coma profondo o ad interventi chirurgici di trapianto di organi vitali e di 'by pass' coronarico, la retribuzione è corrisposta per intero per 24 mesi e nella misura del 70% per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi.

Art.32, comma 8 - Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, **sclerosi multipla**, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di comporto [...] sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione [...] per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione per i successivi 12 mesi.

Art.91 – [...] Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: 4) evento morboso certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; 5) **sclerosi multipla** o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale; 6) eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza. [...]

Articolo 44- 1. Il personale dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso. 2. Per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia raggiunto il limite previsto dal precedente comma 1 e ne faccia motivata richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi. 3. In caso di **patologie gravi**, che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti quali, a mero titolo di esempio, emodialisi o chemioterapia, le assenze sono escluse dal computo dei giorni di cui al precedente comma 1. 4. Ferme restando le norme di legge per quante concerne il trattamento per malattia, l'Ente corrisponderà al dipendente, mese per mese, durante il periodo di malattia:

- > il 100% della normale retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi;
- > il 75% della retribuzione per gli ulteriori E mesi;
- > i periodi di cui al comma 2 non sono retribuiti.

ART. 49 - 1. Il personale dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso. 2. Per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia raggiunto il limite previsto dal precedente comma 1 e ne faccia motivata richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi. 3. In caso di **patologie gravi**, che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti quali, a mero titolo di esempio, emodialisi o chemioterapia, le assenze sono escluse dal computo dei giorni di cui al precedente comma 1.

Art. 16. (Terapie salvavita) 1. A decorrere dall'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171, in caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di congedo straordinario o di aspettativa per infermità i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata o da equivalente struttura sanitaria militare. I giorni di assenza di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Ammini-

**IMPRESE DI AUTOTRASPORTO E  
SPEDIZIONE MERCI DELL'ARTIGIA-  
NATO, PMI E COOPERAZIONE**

stipula 23 marzo 2016  
Trattamento economico di malattia

**IMPRESE DI RESTAURO  
DEI BENI CULTURALI**

stipula 1 giugno 2016  
Barriere architettoniche,  
portatori di handicap

**IMPRESE DI RESTAURO  
DEI BENI CULTURALI**

stipula 1 giugno 2016  
Flessibilità orario di lavoro

**IMPRESE EDILI E AFFINI**

stipula 14 gennaio 2015  
Trasferimento

**IMPRESE EDILI E AFFINI**

stipula 14 gennaio 2015  
Trasferimento

strazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni. 2. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 1, le amministrazioni favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

[...] è prevista l'integrazione a carico del datore di lavoro per i primi tre giorni di malattia venga corrisposta per i primi sei giorni cumulativi di carenza per ciascun anno di calendario salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi **patologia grave e continuativa** con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi e che tali condizioni siano debitamente documentate.

Art. 10 – le imprese favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi in azienda, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori **portatori di handicap**. Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno: 1. Compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orari flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche; 2. Il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stesi in azienda. Le parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Art. 10 - le imprese favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi in azienda, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori **portatori di handicap**. Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno: 1. Compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orari flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche; 2. Il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stesi in azienda. Le parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Art. 22, comma 7 – Dopo aver previsto che (6° comma) l'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, le parti hanno previsto che Qualora peraltro l'operaio compri di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

Art. 57, comma 4 – Dopo aver previsto (3° comma) che l'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 72, [...] qualora peraltro l'impiegato compri di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

**IMPRESE EDILI E AFFINI**

stipula 14 gennaio 2015  
Aspettativa

**IMPRESE EDILI E AFFINI**

stipula 14 gennaio 2015  
Aspettativa

**INDUSTRIA CHIMICA**

Stipula 22 settembre 2012  
Inserimento di lavoratori  
diversamente abili

**INDUSTRIA CHIMICA**

Accordo di rinnovo 15 ottobre 2015  
Welfare contrattuale

**INTERSETTORIALE: COMMERCIO,  
TERZIARIO, DISTRIBUZIONE, SERVI-  
ZI, PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO**

Accordo di rinnovo del 6 febbraio 2017  
Periodo di comporta

**INTERSETTORIALE: COMMERCIO,  
TERZIARIO, DISTRIBUZIONE, SERVI-  
ZI, PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO**

stipula 19 dicembre 2016  
Cessione di ferie per malattia

Art. 38 - All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso - compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno - un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

Art. 69 - All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso - compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno - un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

Parte IX –Inserimento di lavoratori diversamente abili Le imprese considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei lavoratori diversamente abili secondo le previsioni della legge n. 68/1999 in funzione della capacità lavorativa degli stessi. Nel caso in cui l'impresa partecipi ad iniziative promosse in materia nell'ambito dell'Osservatorio, l'attuazione dei progetti e gli effetti per i lavoratori interessati saranno oggetto di confronto a livello aziendale. A livello d'impresa saranno valutati adeguati interventi formativi, anche attraverso le iniziative promosse nell'ambito dell'OBC.

Le parti confermano il sostegno per lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici e ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri. al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili concordano: di inserire nel CCNL le Linee guida settoriali sulla responsabilità sociale nella contrattazione aziendale. sull'opportunità di affrontare, nell'ambito degli osservatori aziendali, i temi del miglioramento della produttività del lavoro e della flessibilità organizzativa in connessione con il bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro. quanto sopra al fine di valutare la possibilità con la contrattazione aziendale di realizzare specifiche iniziative di welfare disciplinando ad esempio lo smart-working, il telelavoro, o altre soluzioni di lavoro cd flessibile che tengano conto delle specifiche realtà ed esigenze aziendali anche sulla base delle indicazioni che saranno fornite attraverso linee guida dal livello nazionale, tenendo conto delle esperienze già realizzate a livello nazionale. [...] Di delegare alla contrattazione aziendale la possibile estensione della disciplina contrattuale del conto ore ai rapporti di lavoro part-time. [...] Di portare, ai sensi di quanto già previsto dell'art.40 ccnl, dal 50% al 100% i giorni di assenza non computabili ai fini del comporta per i lavoratori affetti da **patologie oncologiche**.

Art. 144 – Il lavoratore in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi: a) 180 gg di calendario in un anno (decorrente dal 1 gennaio al 31 dicembre successivo) comprensivi del periodo di malattia; b) per **malattie di particolari gravità** (oncologiche, **sclerosi multipla**, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

Art. 84 – In attuazione dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 che istituendo l'opzione della cessione dei riposi e delle ferie prevede che: "fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di **assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute** necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. Vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione: Il lavoratore che intenda richiedere la cessione dei riposi e delle ferie da parte dei colleghi, dovrà farne richiesta all'azienda autorizzando contestualmente la diffusione della notizia della malattia del figlio/a. L'azienda, senza alcun controllo di merito o opportunità, informerà tutti i dipendenti della richiesta allegando la comunicazione sulla condizione sanitaria del minore esattamente come ricevuta in applicazione del punto precedente. I lavoratori avranno 30 giorni di calendario per comunicare all'azienda la volontà di operare la cessione di riposi e ferie. I lavoratori potranno cedere i giorni di ferie maturati eccedenti il periodo minimo legale di ferie di quattro settimane, ovvero quelli riconosciuti in aggiunta al periodo minimo, direttamente dal contratto individuale con il lavoratore, come condizione di miglior favore. Per i lavoratori part time

**ISTITUTI INVESTIGATIVI PRIVATI E AGENZIE SICUREZZA SUSSIDIARIA**  
stipula 22 dicembre 2014  
Prolungamento del periodo di comporto

**MAGAZZINI FENERALI: DIRIGENTI**  
Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

**MARITTIMI-ADDETTI AGLI UFFICI E AI TERMINALS DELLE SOCIETÀ E AZIENDE DI NAVIGAZIONE CHE ESERCITANO L'ARMAMENTO PRIVATO**  
stipula 13 giugno 2007  
Trattamento in caso di malattia o infortunio

**METALMECCANICI PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA**  
stipula 1 settembre 2013  
Malattia - trattamento economico

il calcolo di riparametrazione sarà effettuato a consuntivo. L'azienda comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito della colletta di riposi e ferie.

Art.46 – [...] Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi: a. 180 gg di calendario in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia; b. per le **malattie di particolari gravità** (oncologiche, **sclerosi multipla**, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 mesi.

Art. 13 bis - 1. Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 13 del presente contratto, sarà prolungata in caso di **patologia grave e continuativa** che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 6 mesi e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici.  
2. Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento.  
3. I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza dell'ottavo mese di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Art.29, co.3 - [...] In caso di patologie di particolare gravità quali ad esempio: neoplasie invalidanti, **sclerosi multipla**, morbo di Parkinson e Alzheimer, trapianti di organi vitali, il lavoratore, superato il periodo per la conservazione del posto, avrà diritto, in attesa del riconoscimento di una provvidenza da parte del sistema welfare, ad un periodo massimo di 10 mesi di retribuzione così stabilito: per i primi 2 mesi, l'80% della retribuzione; per i restanti 8 mesi, il 50% della retribuzione.

Disciplina in vigore fino al 31 dic. 2013: [...] Nel caso di più assenze per malattia il trattamento economico a carico dell'azienda viene determinato considerando i periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso [...]. Sono infine escluse da detto trattamento, oltre alle assenze per malattia insorta durante la gravidanza, le assenze dovute al morbo di Crohn o diabete (qualora diano luogo ad una invalidità pari almeno al 46%), a ricovero ospedaliero (compreso il day hospital), al morbo di Cooley, a neoplasie, da epatite B e C ovvero a gravi malattie cardiocircolatorie, a **sclerosi multipla**.

Disciplina in vigore da gen. 2014: [...] Nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si verificano assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi 3 giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno così retribuiti: quarta assenza: 66% dell'intera retribuzione globale; quinta assenza e successive: 50% dell'intera retribuzione globale. Il trattamento non è cumulabile ed è assorbito fino a concorrenza da eventuali altri trattamenti aziendali o locali in atto. Sono infine escluse da detto trattamento, oltre alle assenze per malattia insorta durante la gravidanza, le assenze dovute al morbo di Crohn o diabete (qualora diano luogo ad una invalidità pari almeno al 46%), a ricovero ospedaliero (compreso il day hospital), al morbo di Cooley, a neoplasie, da epatite B e C ovvero a gravi malattie cardiocircolatorie, a **sclerosi multipla**, all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi.

**MODA: PELLETERIA, CALZATURIERO, TESSILE E ABBIGLIAMENTO**  
(stipula 29 luglio 2016)  
Così come CCNL Penne e spazzole (accordo di rinnovo 22 novembre 2016)  
Part time

**MULTISERVIZI: COMMERCIO, TERZIARIO, SERVIZI, TRASPORTI E LOGISTICA, ARTIGIANATO**  
stipula 23 marzo 2016  
Trattamento economico

**OCCHIALERIA**  
stipula 30 ottobre 15  
Flessibilità

**OCCHIALERIA**  
stipula 30 ottobre 2015  
Banca ore

**OCCHIALERIA**  
stipula 30 ottobre 2015  
Esonero da turistica

**OCCHIALERIA**  
stipula 30 ottobre 2015  
Part time

**OCCHIALERIA**  
Accordo di rinnovo 9 novembre 2013  
Assenza per malattia o infortunio

Art.85 - Diritto di precedenza 1) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. 2) In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. 3) Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali. 4) I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da **gravi patologie cronico degenerative ingravescenti**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

**Indennità I.N.P.S.**

- Dal 4° al 120° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera
- Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della retribuzione media giornaliera

**Integrazione datoriale**

- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;
- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'I.N.P.S. pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;

Possono chiedere di essere esonerati dal sabato di flessibilità, fruendo di permessi retribuiti e non, lavoratori che utilizzino permessi ex l. n. 104/1992 per sé o un proprio familiare e disabili certificati ex l. n. 68/1999"

Si disciplina la banca ore, anche in ottica di future maternità e paternità, nelle quali possono confluire anche i permessi individuali retribuiti della lett. f.

Alla lettera f) del punto 4 si definisce l'esonerazione da turni di lavoro straordinario obbligatorio per lavoratori che fruiscano di permessi ex l. n. 104/1992 per sé o un proprio familiare e disabili certificati ex l. n. 68/1999.

Priorità per la concessione dell'istituto a coloro che prestano **assistenza a familiari entro il secondo grado di parentela non autosufficienti** con più di 80 anni di età. Nel definire il numero di lavoratori a tempo parziale limitato, che non può superare la soglia del 15% del personale full-time equivalente in forza nelle unità produttive, non sono conteggiati i lavoratori con part-time a tempo indeterminato o per periodi superiori a 12 mesi, che siano invalidi civili inseriti con convenzione di programma o divenuti invalidi in corso di rapporto, con patologie tali da non consentire il lavoro a tempo pieno o affetti da patologie degenerative

ART. 52 - Il periodo di comporto è elevato a 15 mesi per le gravi e invalidanti patologie debitamente accertate e certificate: di cui all'allegato, tra cui patologie demielinizzanti in stadio avanzato. Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del

**OUTSOURCING DIPENDENTI  
DALLE PMI, SOCI E DIPENDENTI  
DELLE COOPERATIVE**  
stipula 28 maggio 2014  
Assunzioni obbligatorie

medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

**OCCHIALERIA**  
stipula 30 ottobre 2015  
Trattamento di malattia

Responsabilità sociale di impresa, stabilisce alla lett. f che il trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro oltre i 180 giorni nell'anno solare in caso di **gravi patologie** venga elevato al 100%.

**OCCHIALERIA**  
stipula 30 ottobre 2015  
Welfare Aziendale

Punto 6 alla lett. l, afferma che le parti per facilitare l'inserimento dei diversamente abili sono chiamate a concordare l'istituzione di tutor aziendali. L'azienda si impegna a nominare tali figure in ogni stabilimento, con compiti e ambiti di azione definiti tra le parti. Punto 11, Premio di risultato, si stabilisce che decurtano il calcolo del premio individuale sia le aspettative non retribuite che le assenze per malattia superiore alle 64 ore per operai e intermedi e superiore alle 32 ore per impiegati, al netto dei ricoveri ospedalieri e delle **gravi malattie** disciplinate dal CCNL e di quelle che le parti riconosceranno della medesima gravità, anche con il supporto del medico aziendale.

**ORAFO/ARGENTERO  
E DELLA GIOIELLERIA**  
stipula 25 luglio 2013  
Trattamento in caso  
di malattia o infortunio

All.3 [...] Sono escluse dall'applicazione del comma precedente, quando suffragate da certificazione, le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa. Sono altresì escluse le assenze dovute al morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a **sclerosi multipla**, nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

**CCNL ORGANISMI DI  
MEDIAZIONE ED ENTI DI  
FORMAZIONE PER MEDIATORI**  
stipula 28 maggio 2013  
Malattia

Art 53.2.1 • 1. In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata di sei mesi fino ad un massimo di nove mesi (6 mesi+ 3 mesi) anche in tre anni solari. 2. Lo stesso vale per il dipendente con contratto part-time orizzontale. 3. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze, verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato. 4. In presenza di un'anzianità di servizio superiore a due anni, i termini del suddetto periodo di comporto per assenze, anche non continuative e per eventi morbosi diversi, saranno fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni solari. 5. Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. 6. Per le malattie di particolare gravità (oncologiche, **sclerosi multipla**, cirrosi epatica, ictus. coma o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico), la conservazione del posto di lavoro è elevata a 24 mesi.

**OUTSOURCING DIPENDENTI  
DALLE PMI, SOCI E DIPENDENTI  
DELLE COOPERATIVE**  
stipula 28 maggio 2014  
Periodo di comporto

Art. 121 comma 1. Il lavoratore ammalato non in prova o infortunato sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia o di infortunio fino ad avvenuta guarigione clinica purché: a- non si tratti di **malattie croniche**, b- siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici, c- il periodo eccedente i 180 giorni, per anno solare, sia considerato di aspettativa senza retribuzione. 2. Tuttavia il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto o di decesso del lavoratore.

Titolo III, MERCATO DEL LAVORO – Art. 22, 1. Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni vigenti in materia. 2. Al riguardo le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nelle strutture aziendali, nell'ambito delle possibilità tecnico organizzative di queste, degli invalidi e dei diversamente abili in funzione della loro capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie, anche su segnalazione e partecipazione RSA. 3. Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai 'sistemi di lavoro protetto' di cui all'art. 25 legge 118 del 1971. Su tale punto convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti ministeri del lavoro e della sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la massima sensibilità. 4. Inoltre in sede aziendale le parti promuoveranno incontri specifici per esaminare le problematiche concernenti le 'barriere architettoniche' nei luoghi di lavoro. In questo quadro le parti si adopereranno per individuare interventi atti a superare le 'barriere architettoniche' compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecniche-organizzative. Allo scopo verranno anche attivate idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

**PER I DIPENDENTI DA AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO STUDI E/O SOCIETÀ DI SERVIZI PROFESSIONALI ALLA PROPRIETÀ IMMOBILIARE**  
stipula 1 aprile 2001  
Congedi familiari non retribuiti

Art. 106 [...] necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone: il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella **assistenza delle persone** indicate al comma precedente.
- Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo. Il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 anni, in Presenza di gravi e documentati motivi familiari qui sotto indicati:
- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.
- B. Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:
- **patologie acute o croniche** che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neo-plastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- **patologie acute o croniche** che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- **patologie acute o croniche** che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario. Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento. Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 giorni dalla data di cessazione della motivazione. Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Il datore di lavoro, entro 20 giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data d'inizio del congedo prorogandola di 15 giorni di calendario.

**PER IL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO DEL PONTIFICIO ISTITUTO BIBLICO**  
stipula 1 gennaio 2002  
Rapporto di lavoro a tempo parziale

**PERSONALE DIPENDENTE DI REGISTRO ITALIANO NAVALE (RINA)**  
stipula 4 novembre 2014  
Trattamento di malattia

**PERSONALE NON DIRIGENTE DI IMPRESE ASSICURATIVE**  
stipula 18 luglio 2003  
Malattia, periodo di comporto

**PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE**  
stipula 14 aprile 2011  
Assenze per malattie-Trattamento

**PESCA E ATTIVITA' AFFINI (FOR.ITALY)**  
stipula 21 luglio 2016  
Sostegno ai lavoratori disabili

**PIASTRELLE E REFRAATTARI INDUSTRIA**  
Stipula 16 novembre 2016  
Trattamento in caso di malattia

Art. 11 , comma 4° I **genitori di portatori di handicap grave** comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio o, in mancanza di questi, i soggetti previsti dalla vigente normativa, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art.42, co.16 - Il personale che riprenda il servizio al termine dei periodi massimi sopra indicati, a retribuzione intera o ridotta, è considerato in aspettativa non retribuita per malattia fino a che le sue assenze per malattia non raggiungano il limite di 24 mesi (estensibile di ulteriori 12 mesi, esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato; l'Azienda potrà valutare il riconoscimento della citata estensione, valutando caso per caso altre **patologie gravi**) e a condizione che ne sia stata fatta richiesta prima del superamento dei sopra indicati periodi di comporto [...]. Il periodo di aspettativa per malattia è computabile agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, non del trattamento di fine rapporto.

Art.48, co.1 - In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'Impresa conserverà il posto al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 12 al lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- b) mesi 18 al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso sub a) e di sei mesi nel caso sub b), esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'Impresa potrà considerare altre gravissime patologie. È fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

Art.41 co.1 - [...] Nel computo del periodo di dodici mesi, non si tiene conto delle assenze dovute alle seguenti patologie di particolare gravità: la malattia oncologica, la **sclerosi multipla**, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza acquisita, il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, la miastenia gravi, la sclerosi laterale amiotrofica, il morbo di Parkinson in fase avanzata, il diabete mellito complicato [...], il morbo di Cooley in forma severa, la polimiosite in forma severa e invalidante.

Art. 47 – comma 1. In materia di tutela dei **lavoratori portatori di handicap** le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL. 2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso OBIL una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

In caso di interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, sempre che non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini: 1) 8 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; 2) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti; 3) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti. Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra: a) non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero fino ad un massimo di 60 giorni complessivi di calendario; b) non saranno tenuti in considerazione, in caso di patologie oncologiche, i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti

**POLIZIA - PENITENZIARI - FORESTALI**  
Verbale integrativo 16 aprile 2009  
Aspettativa, terapie salvavita

**PORTUALI - LAVORATORI DEL PORTO**  
stipula 14 gennaio 2014  
Trattamento economico di malattia

**PROFESSIONISTI NON ORGANIZZATI IN ORDINI O COLLEGI**  
stipula 14 ottobre 2013  
Malattie e infortuni

**PROPRIETARI FABBRICATI (DIPENDENTI)**  
stipula 12 novembre 2012  
Permessi

**PULIZIA COOPERATIVE SISTEMACOOP-SCI-CONFASAL**  
stipula 15 marzo 2016 - Part time,  
genitori di disabili e tossicodipendenti

**PULIZIA: IGIENE URBANA E PRIVATE**  
Accordo di rinnovo del 6 dicembre 2016  
Trattamento per malattia o infortunio non sul lavoro

per **terapie salvavita**, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

Art. 17. A decorrere dall'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, in caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di licenza straordinaria o aspettativa per infermità i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata o da equivalente struttura sanitaria militare. I giorni di assenza di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni. 2. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 1, le amministrazioni favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

Sono esclusi dall'applicazione del presente istituto le assenze dovute a ricovero ospedaliero, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a forme di **sclerosi degenerativa (multipla, SLA)**, ovvero a gravi malattie cardiocircolatorie, nonché all'emodialisi ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie, fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione. Sono altresì escluse le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione stessa. A tali fini il lavoratore fornirà al datore di lavoro le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Titolo XVI, Art. 91 – [...] Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: 4) evento morboso certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; 5) ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; 6) **sclerosi multipla** o progressiva e **patologie gravi e continuative** che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del SSN; 7) eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Art. 83 - La generalità dei lavoratori ha altresì diritto al godimento dei permessi previsti dalla normativa vigente per: 1) portatori di handicap (art. 33 comma 2 L. n. 104/1992) 2) **familiari portatori di handicap** 3) donatori di sangue 4) donatori di midollo osseo 5) lavoratori studenti [...]

Art. 49 - I soci co-imprenditori e i lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti. Per i soci e i dipendenti affetti da **patologie gravi** riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 51 – [...] 2. Per i soci e i dipendenti affetti da **patologie gravi** riconosciute dalla ASL, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

a) Obblighi di comunicazione e certificazione – visite di controllo in caso di evento morboso – da intendersi, ai fini del presente articolo, come infermità per malattia o infortunio non sul lavoro -, l'assenza dal servizio è comunicata da lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento. Qualora detta assenza si protragga oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.

**RADIOTAXI**  
stipula 20/11/2013  
Periodo di comporta  
malattia

**RECAPITO CORRISPONDENZA**  
stipula 17 maggio 2007,  
Rinnovato l'8 febbraio 2011  
Trattamento di malattia e di infortunio

**SCUOLA**  
stipula 16 novembre 2007  
Periodo di comporta, congedi parentali

**SCUOLA**  
stipula 16 novembre 2007  
Orario di lavoro, flessibilità

**SCUOLA**  
stipula 16 novembre 2007  
Esonero da turnistica

**SERVIZI E AFFINI: cooperative e mi-  
cro, piccole e medie imprese operanti  
nel settore servizi e attività affini del  
sistema di rappresentanza FOR.ITALY**  
stipula 22 febbraio 2016  
Trattamento in caso di malattia ed  
infortunio

Art. 49 - In caso di malattia il socio coimprenditore o lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata di otto mesi calcolata nell'arco di tre anni solari. Lo stesso vale per il socio coimprenditore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il socio coimprenditore o lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze, verrà riproporzionato al livello aziendale alla meta delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato. In presenza di un'anzianità di servizio superiore a due anni, i termini del suddetto periodo di comporta per assenze, anche non continuative e per eventi morbosi diversi saranno fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni solari. Lo stesso vale per il socio coimprenditore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per le malattie di particolare gravità (oncologiche, **sclerosi multipla**, cirrosi epatica, ictus, corna o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o bypass coronarici, la conservazione del posto di lavoro è elevata a 24 mesi. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, e possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e la cooperativa o impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Art.46 comma 20 - Nel computo del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo non si tiene conto, su richiesta dell'interessato, delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la **sclerosi multipla**, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e da altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.

Art. 17, comma 9, "In caso di **gravi patologie** che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione".

Art. 53 "I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e DLGS 26.03.2001, n. 151, e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'istituzione scolastica o educativa.

Art. 53 -"I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77, n. 104/92 e dal DLGS n. 151/2001 possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni". Queste previsioni valgono solo nei confronti del personale ATA.

Art. 58, comma 13- Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; **sclerosi multipla** o progressiva e le **patologie gravi e continuative** che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale; Eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza. 14. Per il socio lavoratore l'impresa farà riferimento a quanto previsto nello statuto sociale o nei patti sociali sottostanti.

**SERVIZI, COMMERCIO**  
stipula 30 ottobre 2012  
Trattamento di malattia,  
integrazione datoriale

**SETTORI VARI IMPRESE MINORI  
(CNAI-UNAPI-ANCL)**  
stipula 27 luglio 2001  
Contratto di inserimento di  
lavoratori portatori di handicap

**SETTORI VARI IMPRESE MINORI  
(CNAI-UNAPI-ANCL)**  
stipula 27 luglio 2001  
Apprendistato

**SETTORI VARI IMPRESE MINORI  
(CNAI-UNAPI-ANCL)**  
stipula 27 luglio 2001  
Contratto di inserimento di lavoratori  
portatori di handicap

**SICUREZZA, STEWART, PORTIERA-  
TO E CONTROLLO LEGA IMPRESA**  
stipula 9 novembre 2015  
Durata temporale del  
part time temporaneo

**STUDI PROFESSIONALI  
(FEDERDAT-CIU-CONSIL)**  
stipula 30 novembre 2016  
Periodo di comporta

**TELECOMUNICAZIONI**  
stipula 1 febbraio 2013  
Trattamento in caso di malattia  
e di infortunio non sul lavoro

Titolo XXXVI - dal primo al terzo giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario, corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi **patologia grave e continuativa** con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.

Art. 45 I lavoratori dipendenti, **genitori di portatori di handicap** e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Art. 46 - [...] Possono essere assunti, con contratti di apprendistato, i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 anni - ovvero 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento UE n. 2081/93. Qualora l'apprendista sia **portatore di handicap**, i limiti di cui al precedente comma sono elevati di 2 anni. I soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge n. 482/68 e successive modificazioni e integrazioni. Stante la delicatezza delle problematiche innescate dalla legge n. 196/97, le parti s'impegnano ad incontrarsi con periodicità frequente, allo scopo di verificare le opportunità e gli effetti dell'occupazione, derivanti dall'applicazione concreta di tale istituto per i fini occupazionali.

Art. 59 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori **portatori di handicap**, valgono le norme di legge del presente CCNL.

Art. 90 - Durata temporale del part time temporaneo: i lavoratori potranno richiedere la riduzione dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi - cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate. Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.r. Art. 91 - Beneficiari: possono utilizzare il part time tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie: a. **malati oncologici o di affezione di pari gravità**; b. assistenza agli anziani c. genitore o tutore legale di minore di 3 anni; d. genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 97 - Periodo di comporta: [...] nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporta di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 giorni. Tuttavia durante tale ulteriore periodo permarrà solo l'obbligo di conservazione del posto di lavoro. Le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita [...] non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporta.

Art. 36, comma 22. Fatto salvo il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale a) i periodi di ricovero ospedaliero, inclusi i ricoveri in day hospital e terapie salvavita effettuate presso strutture sanitarie anche non pubbliche, fino ad un massimo di 60 giorni complessivi; 79 b) i periodi di malattia di durata superiore a 15 giorni continuativi fino ad un massimo di 60 giorni complessivi e comunque fino ad un tetto massimo di 90 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a e b unitariamente considerati.

**TERZIARIO – CONFCOMMERCIO**  
stipula 18 luglio 2008, ipotesi di  
accordo del 26 febbraio 2011  
Trattamento economico di malattia

**TERZIARIO -  
CONFSAL/FEDARCOM CIFA**  
stipula 16 aprile 2009  
Periodo di comporta

**TERZIARIO DI MERCATO: DISTRIBU-  
ZIONE E SERVIZI (ESAARCO)**  
stipula 21 novembre 2016  
Trattamento economico di malattia

**TERZIARIO E SERVIZI, FACILITY  
MANAGEMENT, LAVORAZIONI MEC-  
CANICHE, LAVORI EDILI AUSILIARI**  
Cooperative  
stipula 24 febbraio 2015  
Indennità INPS,  
Integrazione datoriale malattia

**TERZIARIO E SERVIZI, FACILITY  
MANAGEMENT, LAVORAZIONI MEC-  
CANICHE, LAVORI EDILI AUSILIARI**  
Cooperative  
stipula 24 febbraio 2015  
Anticipo TFR

Art.176, comma 4: Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- > ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- > evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- > **sclerosi multipla** o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- > gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Art.24, comma 4 - [...] Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia;
- b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, **sclerosi multipla**, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 mesi.

Art. 176 – [...] Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: 1. Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi 2- evento di malattia certificato con prognosi non inferiore a 12 giorni 3 - **sclerosi multipla** o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, III comma, documentate da specialisti del SSN 4- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

[...] Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, la Cooperativa, nel corso di ciascun anno di calendario, corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi **patologia grave** e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.

Art. 110 – Ai sensi dell'art 2120 cc. Il lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso la Cooperativa, quando mantiene presso la stessa TFR, può chiedere per iscritto, in circostanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento lordo maturato al momento della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di: - eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, - acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, - ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture pari ad almeno il doppio dell'anticipazione del TFR richiesto. [...] Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cc. , e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche: - in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata, - al fine di sostenere spese connesse a **patologie di grave entità** riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche [...]

**TERZIARIO, COMMERCIO,  
DISTRIBUZIONE E SERVIZI - ITALIA  
IMPRESA**  
stipula 15 ottobre 2015  
malattia – conservazione del posto

**TRASPORTO AEREO -  
PARTE SPECIFICA VETTORI**  
stipula 17 luglio 2014  
Assenze e trattamento di malattia

**TRASPORTO AEREO -  
PARTE SPECIFICA VETTORI**  
stipula 17 luglio 2014  
Assenze e trattamento di malattia

**TRASPORTO AEREO  
SEZIONE SPECIALE HANDLERS**  
stipula 11 dicembre 2015

**TURISMO  
(ACIS-UNIONLIBERI-FAMAR)**  
stipula 13 aprile 2016  
Malattia o infortunio non professionali

**TURISMO E AFFINI: MICRO, PICCOLE  
E MEDIE IMPRESE (FOR.ITALY)**  
stipula 22 febbraio 2016  
Trattamento in caso di  
malattia ed infortunio

**UNIONCAMERE**  
stipula 4 agosto 2010  
Altro

Art. 81:Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia;
- b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, **sclerosi multipla**, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 (ventiquattro) mesi.

Art. 15 In caso di malattia/inidoneità il Personale Navigante Tecnico ha diritto alla conservazione del posto, in applicazione dei seguenti regimi di comporta:

- > in regime di comporta continuativo (inidoneità derivante da un unico evento): 24 mesi di assenza (730 giorni di assenza);
- > in regime di comporta frazionato per sommatoria, per un periodo di 12 mesi di assenza (365 giorni di assenza).

[...] il Personale Navigante Tecnico dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio di volo dalle strutture sanitarie competenti, o in ogni caso di superamento del periodo di comporta continuativo, potrà chiedere un periodo continuativo di aspettativa non retribuita, e priva di qualsiasi effetto ai fini dell'anzianità, giustificato dalla permanenza dello stato di inabilità temporanea certificata dalle strutture sanitarie competenti, fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi.

Le giornate di malattia derivanti da documentate **patologie particolarmente gravi** e/o invalidanti (affezioni in forme meno acute e/o croniche, patologie oncologiche, **sclerosi multipla** o distrofie muscolari) non verranno computate ai fini dei termini previsti dal presente articolo.

Art. 16 Per malattie di particolare gravità, l'Azienda potrà concedere oltre al periodo di comporta previsto, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 6 mesi, previo confronto con RSU/RSA. Le giornate di malattia derivanti da documentate patologie particolarmente gravi (affezioni in forme meno acute e/o croniche, patologie oncologiche, gravi lavoratori affetti da patologie oncologiche, **sclerosi multipla** o distrofie muscolari) non verranno computate ai fini del presente articolo

Le parti, nella comune volontà di differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono che nel caso di patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofia muscolare, il limite di conservazione del posto di lavoro, fissato in 12 mesi, sia raddoppiato a 24 mesi e che parimenti sia raddoppiato il periodo in cui il trattamento economico spettante è pari all'intera retribuzione, e così per 12 mesi in luogo dei 6 mesi previsti per la generalità dei lavoratori

Art. 82 Indennità INPS – INAIL: [...] al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario, corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 9 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi **patologia grave e continuativa** con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.

Art. 58, A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di **malattia grave e continuativa**, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Art. 21 – 3) i posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità, l'ente dispone i trasferimenti nei 15 giorni successivi alla richiesta. 4) qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'ente forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri: - dipendenti **portatori di handicap**, - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito, - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione, - particolari condizioni di salute del lavo-

**UNIONCAMERE**  
stipula 4 agosto 2010  
Trattamento di malattia

**UNIONCAMERE**  
stipula 4 agosto 2010  
Part time

**VETRO, INDUSTRIE**  
Accordo di rinnovo 9 dicembre 2010  
Trattamento in caso di malattia o di  
infortunio non sul lavoro

**VETRO, INDUSTRIE**  
Accordo di rinnovo 19 luglio 2013  
Esonero e prolungamento del periodo  
di comporta

ratore, dei familiari e dei conviventi stabili, la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente, - **presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.**

Art 24 – [...] c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1; d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti. 9- In caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita e altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a) del presente articolo.

Art. 38 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali. 12- qualora il numero delle richieste relative ai casi sei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza: ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche; b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da **gravi patologie** o anziani non autosufficienti; c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero. 13 - la costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa, nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

Art. 48- Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi stabiliti dall'art. 33 della predetta legge comunica trimestralmente per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione dei permessi, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni. Il lavoratore informerà il datore di lavoro della necessità di modificare la data di fruizione del permesso il prima possibile e comunque con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi, salvo nei casi di comprovata indifferibilità ed urgenza.

Art. 52 [...] Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comporta di cui al primo comma, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento. Per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche, ed a **patologie cronico - degenerative** di difficile trattamento e cura con le comuni terapie la sospensione del decorso del comporta di cui al comma precedente può avvenire per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, per un massimo di 120 giorni dall'inizio dell'evento nell'arco temporale di 36 mesi. Il dato sensibile, riferibile alla certificazione delle patologie oncologiche e delle patologie cronico - degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, prodotto a cura dell'interessato, sarà trattato dall'Azienda nel rispetto della normativa prevista dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

**VIGILANZA NON  
ARMATA E SICUREZZA**  
stipula 26 febbraio 2015  
Indennità INPS, Integrazione datoriale

**VIGILANZA PRIVATA E  
SERVIZI FIDUCIARI**  
stipula 28 febbraio 2014  
Aspettativa

Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera. Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della retribuzione. Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario, corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi **patologia grave e continuativa** con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi e che tali circostanze siano debitamente documentate.

Superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra e a linea e a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di **malattia grave e continuativa**, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi sei mesi continuativi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessuno istituto. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata non retribuita, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute certificazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali). Superati i termini di cui sopra, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso.



## **AIMS**

Associazione Italiana Sclerosi Multipla Onlus

Sede Nazionale: Via Operai, 40 - 16149 Genova Tel. 010 27 131

Sede Legale: Via Cavour, 179 - 00184 Roma - C.C.P. 670000

Numero Verde: 800 803 028 - [www.aism.it](http://www.aism.it) - [aism@aism.it](mailto:aism@aism.it)