

Avv. Vincenzo Bottino  
consulente legale Anaa Assomed

## Il periodo di comportamento per malattia. Diritti e garanzie del dirigente sanitario

**In caso di malattia**, la legge garantisce al lavoratore dipendente sia la conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo, detto di comportamento, computabile nell'anzianità di servizio, che il mantenimento della retribuzione nei limiti fissati dalla contrattazione collettiva (art. 2110 cod. civ.). Per la dirigenza sanitaria, la disciplina contrattuale, contenuta nell'art. 24 del Ccnl 5.12.1996 area dirigenza medica, e nell'art. 23 Ccnl 5.12.1996 area dirigenza Spta, stabilisce che "il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti".

Ai fini del calcolo del comportamento è necessario sommare tutte le assenze intervenute nei tre anni precedenti il giorno di inizio della nuova malattia, per poi aggiungere a queste, quelle relative all'ultimo episodio morboso.

Oltre al suddetto periodo di 18 mesi nel triennio, al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del suo superamento, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza retribuzione, "in casi particolarmente gravi". In tali ipotesi, lo stesso dirigente "può essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro" (v. artt. 24, co. 2 e 23, co. 2, di entrambi i Contratti collettivi na-

“  
**Ai fini del calcolo del comportamento è necessario sommare tutte le assenze intervenute nei tre anni precedenti il giorno di inizio della nuova malattia, per poi aggiungere a queste, quelle relative all'ultimo episodio morboso.**



zionali 5.12.1996).

In presenza di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili - come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da Hiv - Aids nelle fasi a basso indice di disabilità specifica - sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, e quindi non concorrono alla determinazione del periodo complessivo di comportamento, 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 (v. art. 9, Ccnl integrativo 10.2.2004).

Per quanto riguarda il trattamento economico durante il periodo di comportamento, il contratto stabilisce che al dirigente assente per malattia spetta:

- l'intera retribuzione per i primi nove mesi di assenza;
- il 90% della retribuzione per i successivi tre mesi di assenza;
- 50% della retribuzione per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto;
- nessuna retribuzione per gli ulteriori 18 mesi di assenza concessi per casi particolarmente gravi.

Come accennato, durante il periodo di conservazione del posto, l'azienda non può licenziare il dirigente, a meno che non sussista una giusta causa di recesso. Di contro, una volta scaduto tale periodo senza ripresa dell'attività lavorativa, il datore di lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto, adducendo a giustificazione soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del comportamento. Il recesso va co-

munque intimato per iscritto, tempestivamente, con l'indicazione del preavviso e la specificazione dei motivi, ossia le assenze del lavoratore che hanno determinato il superamento del comportamento. Secondo la giurisprudenza, l'azienda non è tenuta ad avvisare il dipendente in malattia che sta per scadere il periodo di comportamento (Cass. 22.4.2008, n. 10352; Cass. 28.6.2006, n. 14891), né è obbligata a concedergli d'ufficio le ferie maturate e non godute o a convertire automaticamente l'assenza per malattia in ferie al fine di evitare il licenziamento (Cass. 4.6.1999, n. 5528). Pertanto, spetta al dirigente verificare l'esatta durata del periodo di comportamento e, nel caso residuino ferie maturate, formulare tempestivamente un'espressa richiesta di fruizione delle stesse. L'amministrazione dovrà prendere in debita considerazione la richiesta, ma non sarà tenuta ad accoglierla (Cass. 19.7.2002, n. 10622), fermo restando l'obbligo di motivare l'eventuale rifiuto e di provare la sussistenza di ragioni organizzative ostative alla concessione delle ferie (Cass. 3.3.2009, n. 5078). La descritta disciplina sul periodo di comportamento, non trova applicazione nei casi di assenza del medico dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio. In queste ipotesi, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, e comunque non oltre 36 mesi. Durante tale periodo è garantita l'intera retribuzione (v. art. 25 e art. 24, dei contratti collettivi nazionali 5.12.1996 rispettivamente, area dirigenza medica e area Spta).