

Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?

La disciplina contrattuale di riferimento per la soluzione della questione in esame si rinviene nell'art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022. In particolare, in merito al part-time verticale, la citata disposizione prevede che *“I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno [...] il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno”*

Pertanto, dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, trova applicazione un principio di riproporzionamento che, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il triennio di riferimento entro il quale calcolare il predetto periodo di conservazione del posto, avrà ad oggetto:

- a) il periodo massimo di conservazione del posto (cd. periodo di comportamento), di cui all'art. 29 del CCNL in parola;
- b) periodi in cui compete la retribuzione intera o ridotta, di cui al comma 10 dell'art. 29 citato.

In proposito, si precisa che, ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo di comportamento, vengono presi in considerazione esclusivamente i giorni di malattia coincidenti con quelli in cui il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa. In relazione ai giorni festivi e non lavorativi, ricadenti in tale periodo, è applicabile la medesima presunzione di continuità, alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comportamento del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto oltre all'art. 29, comma 10 lett. a) del citato CCNL, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi e/o i giorni non lavorativi ricadenti all'interno dell'arco temporale cui si riferisce il certificato medico, salva l'ipotesi di diversa previsione contrattuale, vengono computati come assenze per malattia (ex

multis

, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).