

## **Articolo settimanale Fondazione Studi del 24 marzo 2023**

### **Conservazione del posto: come funziona per malattia e infortunio**

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro i datori di lavoro devono conservare il posto ai lavoratori per il periodo stabilito dai contratti di lavoro. Questi ultimi, a volte, prevedono anche la possibilità di prolungare tale periodo a richiesta del lavoratore. Durante il periodo di proroga non è però dovuto, di norma, alcun trattamento economico. Superati i termini per la conservazione del posto, il datore, se risolve il rapporto, è tenuto a corrispondere al lavoratore interessato il completo trattamento previsto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Se la prosecuzione della malattia oltre i termini di conservazione del posto non permette al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore medesimo può risolvere il rapporto di lavoro con diritto unicamente al TFR. Se ciò non avviene ed il datore non procede al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso. Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, regolamenti o contratti collettivi in ordine al trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, o da puerperio. L'assenza per malattia, limitatamente ai periodi di conservazione obbligatoria del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio e ciò a tutti gli effetti (scatti di anzianità, trattamento di fine rapporto, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.). Nel caso la malattia insorga durante il periodo di prova, il datore ha la facoltà di sciogliere in qualsiasi momento il rapporto. Al lavoratore assente per malattia non può essere comunicato il preavviso di licenziamento. Se il lavoratore preavvisato di licenziamento si assenta per malattia, il decorso del preavviso resta sospeso e riprenderà al rientro in servizio del lavoratore. La sospensione del decorso del periodo feriale in caso di malattia insorta durante lo stesso, non è assoluto, ma tollera, talune eccezioni per l'individuazione delle quali occorre avere riguardo alla specificità degli stati morbosi e delle cure di volta in volta considerate, al fine di accertare l'incompatibilità della malattia con la salvaguardia dell'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psico-fisiche e ricreazione propria delle ferie. Si tratta di accertare, di volta in volta, in relazione alla specifica situazione del lavoratore, se lo stato di malattia possa essere ritenuto incompatibile con la funzione propria del periodo feriale. Info dai Consulenti del lavoro.