

VADEMECUM SU MALATTIA E INFORTUNIO

Aggiornato all'11 dicembre 2025

COSA PREVEDE IL CCNL ABI?

L'articolo 66 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali sottoscritto il 23 novembre 2023 prevede che, **in caso di assenza per malattia o infortunio accertati**, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico alla/al lavoratrice/tore (che abbia superato il periodo di prova) in questi casi:

“Comporto secco” (unica malattia continuativa) per un massimo di:

- 6 mesi di assenza, fino a 5 anni di anzianità;
- 8 mesi di assenza, da oltre 5 anni e fino a 10 anni di anzianità;
- 12 mesi di assenza, da oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità;
- 15 mesi di assenza, da oltre 15 anni e fino a 20 anni di anzianità;
- 18 mesi di assenza, oltre i 20 anni di anzianità e fino a 25 anni di anzianità;
- 22 mesi di assenza, oltre i 25 anni di anzianità.

“Comporto per sommatoria” (malattie plurime e intermittenti di diversa natura) per un massimo di:

- 8 mesi di assenza, fino a 5 anni di anzianità;

- 10 mesi di assenza, da oltre 5 anni e fino a 10 anni di anzianità;
- 14 mesi di assenza, da oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità;
- 18 mesi di assenza, da oltre 15 anni e fino a 20 anni di anzianità;
- 22 mesi di assenza, oltre i 20 anni di anzianità e fino a 25 anni di anzianità;
- 24 mesi di assenza, oltre i 25 anni di anzianità.

In questo caso, i periodi di assenza per malattia e infortunio sono calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato.

Non è quindi sufficiente il rientro al lavoro per alcuni giorni per fare scattare un nuovo periodo di comporto intero!

I periodi suindicati sono **aumentati del 50%** in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per **Tbc**, ed anche nel caso di sindrome di immunodeficienza acquisita (**Aids**) e nel caso di disabilità secondo la L. 104/1992, art. 3, c. 3, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 complessivi.

In caso di **malattia di carattere oncologico** i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico, sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.

Considerato che queste fattispecie potrebbero richiedere particolare assistenza, vi invitiamo a contattare la/ il vostra/o sindacalista First Cisl di fiducia per esaminarle al meglio e valutare le attività da intraprendere.

Prima dello scadere del “comporto” la lavoratrice o il lavoratore, in caso di necessità, può richiedere fino a **8 mesi di aspettativa**. La durata di più periodi di aspettativa non può superare i 12 mesi in un quinquennio. **Le aziende devono comunicare alle/agli interessate/i l'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto.**

COSA È PREVISTO IN BPER?

Per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2027, è previsto un indennizzo in caso di malattia e/o infortunio che determinino la risoluzione del rapporto di lavoro per il **superamento del periodo di comporto** a favore delle/dei dipendenti di Bper Banca, Banco di Sardegna, Banca Cesare Ponti, Bibanca, Bper Factor e Sardaleasing nella misura di 2 Ral (retribuzione annua lorda) per aree professionali e quadri direttivi (con il limite a 100 mila euro lordi) e di 1 Ral per le/i dirigenti (con il limite di 200 mila euro lordi).

COMUNICAZIONE ALL'AZIENDA

- Verificare che il **domicilio abituale** sia **registrato correttamente** dall'azienda.

- **Informare subito l'azienda**, comunicando tempestivamente l'assenza alla/al propria/o responsabile, che deve registrarla nell'applicativo HR-WorkFlow della procedura “Amministrazione Personale” utilizzando il giustificativo AF - Malattia.
- Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore si ammali **fuori domicilio**, deve comunicare all'azienda il recapito temporaneo.
- I giorni di accertata malattia o infortunio interrompono il periodo di ferie.
- **L'obbligo di certificazione medica** è previsto, **nel caso delle/gli apprendiste/i, fin dal primo giorno di malattia** mentre **per tutte/i le/gli altre/i lavoratrici/tori in caso di assenza superiore ad una giornata lavorativa**. L'azienda ha comunque sempre la facoltà di chiedere la certificazione anche per le assenze di durata inferiore ai due giorni.
- **Il certificato medico va inviato all'azienda in via telematica.** Nel caso in cui fosse rilasciato in forma cartacea, questo deve essere caricato nella procedura “Amministrazione Personale” direttamente dalla/dal dipendente. Qualora impossibilitata/o, la/il dipendente potrà inviare all'indirizzo di posta elettronica adempimentiamministrativih@bper.it la scansione informato .pdf del certificato cartaceo.

- I certificati cartacei inviati all'azienda non devono contenere dati sensibili né dettagli relativi alle patologie e stato di salute; in tal caso, la/il dipendente avrà cura di schermare tali informazioni.

CONTROLLO DOMICILIARE

Il datore di lavoro non può effettuare il controllo della malattia della/del dipendente attraverso medici di sua fiducia.

Se l'azienda richiede il controllo deve utilizzare medici dei servizi ispettivi degli istituti previdenziali (art. 5 dello Statuto dei lavoratori).

Eventuali accertamenti preliminari possono essere effettuati **anche da personale non medico**, munito di apposito documento di identificazione dell'Asl, **al solo fine di verificare la presenza in casa** dell'ammalata/o nelle fasce di reperibilità e non possono, in ogni caso, avere come oggetto l'esame della documentazione medica.

Le visite di controllo sono effettuate entro **orari prestabiliti**:

- **Mattina dalle 10:00 alle 12:00**
- **Pomeriggio dalle 17:00 alle 19:00**

tutti i giorni, compresi sabato, domenica e festività.

Le fasce di reperibilità valgono per tutte/i le/i dipendenti. Entro queste fasce orarie **la lavoratrice o il lavoratore ammalata/o deve essere reperibile presso il proprio domicilio** che può essere

diverso da quello abituale, purché indicato nel certificato di malattia.

Se la/il dipendente è assente al controllo, il medico fiscale lascia l'invito a recarsi presso l'Asl il giorno successivo (non festivo) per la visita di controllo.

Nei casi in cui la/il dipendente non possa lasciare il proprio domicilio, è necessario comunicare all'Inps la causa che non consente la presenza nell'ambulatorio dell'Asl al fine di attivare un controllo domiciliare.

In caso di infortunio non si è obbligati al rispetto delle fasce di reperibilità.

ASSENZA IN CASO DI VISITA DI CONTROLLO DOMICILIARE

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore risulti **assente alla visita di controllo o non si presenti alla visita ambulatoriale** oppure **non indichi il proprio indirizzo** è soggetta/o a **sanzioni da parte del datore di lavoro che possono giungere alla sospensione totale della retribuzione fino al licenziamento per giusta causa.**

L'assenza dal proprio domicilio è considerata giustificata nei casi di:

- **effettuazione di visite, prestazioni ed accertamenti; visite presso il medico di base, quando sia dimostrato che non potevano essere effettuate in ore diverse** da quelle corrispondenti alle fasce orarie di reperibilità (*è opportuno segnalare comunque all'azienda i propri spostamenti*);

- **evitare gravi conseguenze per sé o per il proprio nucleo familiare.** Le situazioni concrete connesse al nucleo familiare sono: ricoveri ospedalieri, funerali, gravi infortuni;
- **convocazione da parte di autorità pubbliche** (solo per la/il dipendente e non per il nucleo familiare).

Viene invece considerata assenza alla visita di controllo anche il rifiuto volontario di essere visitata/o e la mancata reperibilità della/del dipendente, cioè il non aver consentito l'effettuazione della visita, nonostante la presenza in casa, per **incuria, negligenza o per motivi non apprezzabili sul piano giuridico e sociale** (*ad esempio, non aver sentito il campanello, essere in doccia o in cantina, riposare, essere sul balcone, sentire musica con le cuffie...*).

Quindi, **la/il dipendente è tenuta/o ad adottare le misure ordinariamente necessarie per consentire al medico di raggiungere l'abitazione e di stabilire il contatto** (*ad esempio, nome sul citofono, in caso non funzioni il campanello apposizione di cartello/avviso...*).

- **Infortuni professionali ed extra professionali.** Per aree professionali e quadri direttivi, massimali di 200 mila euro in caso morte e di 300 mila euro in caso di invalidità permanente; per le/i dirigenti 400 mila euro in caso morte e 500 mila euro in caso di invalidità permanente. È previsto inoltre un rimborso spese mediche di euro 10 mila per i sinistri denunciati entro 24 mesi. In caso di infortunio professionale, è altresì importante informare tempestivamente la/il propria/o responsabile per **denunciare l'infortunio sul lavoro all'Inail**.
- Erogazione di 100 mila euro per aree professionali e quadri direttivi (300 mila per le/i dirigenti) in caso di **premorienza ed invalidità permanente totale** superiore ai 2/3 dovute a malattia o infortunio.

LONG TERM CARE IN BPER

In caso di evento che determina la non autosufficienza, **in aggiunta a quanto previsto dal vigente Ccnl**, è prevista una **rendita vitalizia** pari ad euro 500 mensili per aree professionali e quadri direttivi ed euro 1.000 per le/i dirigenti.

COPERTURE ASS.VE IN BPER

In Bper Banca, Banco di Sardegna, Banca Cesare Ponti, Bibanca, Bper Factor e Sardaleasing sono previste le seguenti **coperture assicurative** per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2027:

CONTATTI

Per ulteriori analisi ed approfondimenti, le/i rappresentanti First Cisl sono a tua disposizione.