

Daniela Fiorino daniela.fiorino@manageritalia.it

CONTRATTO A TERMINE E SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Avrei bisogno di delucidazioni in merito al periodo di comporto nei contratti a tempo determinato dei dirigenti di aziende del terziario. Per quanto tempo si conserva il posto? Inoltre, come si collega la scadenza del termine con il caso di superamento del periodo di comporto?

P.L. - Roma

Il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, o periodo di comporto, per i lavoratori assunti con contratto a termine è lo stesso previsto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato ed è fissato dall'art. 18 del ccnl per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi in 240 giorni di calendario in un anno solare.

Il ccnl prevede la possibilità di richiedere un prolungamento del periodo di comporto di ulteriori 180 giorni in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, oltre a un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 6 mesi.

Il dirigente può inoltre chiedere di sospendere il decorso del periodo di comporto fruendo delle ferie accumulate. Una richiesta che l'azienda può non accogliere: non si è in presenza di un vero e proprio diritto e il datore di lavoro può legittimamente prendere la sua decisione, temperando le esigenze legate allo svolgimento dell'attività produttiva, con l'interesse di conservazione del posto di lavoro del prestatore.

Ciò significa che, alla scadenza dei termini di conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro può legittimamente decidere di licenziare il dirigente con tale motivazione, ma può anche prorogare, rinnovare o trasformare il contratto a termine nonostante il perdurare dello stato di malattia.

Ricordiamo che nel contratto di lavoro a tempo determinato, o a termine, si prevede una data fi-

nale, raggiunta la quale il rapporto di lavoro cessa, senza bisogno di alcuna disdetta o comunicazione da parte dei contraenti.

Per conciliare il rispetto del periodo di comporto con la presenza di un termine che scandisce la fine del contratto di lavoro occorre considerare, quindi, le due diverse ipotesi: se la scadenza del contratto a termine interviene precedentemente o successivamente al termine del periodo di comporto.

Nel primo caso, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del periodo di malattia fino alla scadenza del termine, poiché lo stato di malattia non implica la proroga del contratto.

Nel secondo caso, non è previsto un diritto a riprendere l'attività lavorativa, una volta scaduto il periodo di comporto e fino alla naturale scadenza del contratto a termine, a meno che non sia il datore di lavoro a voler fare una tale concessione. Pertanto, il dirigente può essere licenziato, ma con diritto a percepire l'indennità corrispondente ai mesi di preavviso stabiliti per il caso di licenziamento o all'eventuale minor periodo che intercorre tra la scadenza del periodo di comporto e la scadenza del contratto di lavoro.

L'ufficio sindacale di Manageritalia è di supporto alle associazioni territoriali per quesiti relativi al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti e i quadri associati e chiarimenti di natura fiscale e previdenziale in relazione al rapporto di lavoro dipendente. Per gli executive professional è previsto un servizio di consulenza di carattere informativo e orientativo su aspetti legati al contratto di lavoro libero-professionale.