

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO ANASTE
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE STRUTTURE TERRITORIALI
Testo ufficiale del CCNL ANASTE, per il triennio 2026 – 2028 (sottoscritto il 9.10.2026)

ESTRATTO ARTT. 20, 62 e 63

Art. 20

Tutela dei dipendenti con disabilità

1. Con riguardo ai dipendenti con disabilità, le Parti riconoscono il valore dell'inclusione lavorativa, anche mediante la promozione e la diffusione del disability management nella gestione delle risorse umane, compatibilmente con l'organizzazione di ciascuna associata e tenuto conto della natura dei servizi erogati, ivi inclusa la ricerca di soluzioni volte a coinvolgere le organizzazioni pubbliche competenti e l'individuazione di specifiche attività formative.
2. Ai sensi dell'art. 3, comma 3 bis, del Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, nonché dell'art. 5-bis della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, il datore di lavoro adotta per il personale di cui sopra gli accomodamenti ragionevoli come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, al fine di garantire la piena uguaglianza tra i lavoratori.
3. L'accomodamento ragionevole postula una interazione fra una persona individuata con le sue limitazioni funzionali, emerse anche nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui al d.lgs. n. 81/2008, e lo specifico ambiente di lavoro, al fine di determinare la misura più appropriata per il caso concreto. A tal fine, le Parti convengono che l'accomodamento abbia un contenuto variabile ed includa sia la modifica dell'ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro, sia modifiche del processo operativo, dell'orario di lavoro o dell'organizzazione lavorativa, anche sulla base dell'elenco esemplificativo di cui al punto 7.3 – Allegato 1 del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11 marzo 2022, n. 43. Ad ogni modo, l'adozione dell'accomodamento ragionevole non può comportare pregiudizio di diritti soggettivi altrui.
4. Ai sensi dell'art. 5-bis della L. n. 104/1992, il lavoratore con disabilità ha la facoltà di richiedere, per scritto, l'adozione di un determinato accomodamento ragionevole in ogni fase del rapporto di lavoro. La richiesta deve essere riscontrata, per scritto, dal datore di lavoro entro e non oltre il termine di 30 giorni dalla data di ricezione.
5. Al fine di verificare l'appropriatezza dell'accomodamento richiesto in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, il datore di lavoro può avvalersi del medico competente di cui all'art. 38 del D.lgs. 81/2008. In ogni caso, il medico competente resta l'unico soggetto legittimato a trattare, in piena autonomia e competenza tecnica, i dati personali di natura sanitaria anche per la finalità di cui al presente articolo.
6. In caso di impossibilità a concedere l'accomodamento ragionevole richiesto, il datore di lavoro deve provare di aver compiuto uno sforzo diligente per trovare una soluzione organizzativa appropriata, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto. A tal proposito, è necessario tener conto dei costi finanziari o di altro tipo che la soluzione comporta, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

Art. 62

Malattia – Trattamento economico

1. In caso di assenza per malattia debitamente comunicata e certificata, al lavoratore sarà riconosciuto, con riferimento a ciascun anno di calendario, il seguente trattamento economico complessivo, calcolato sulla retribuzione giornaliera di cui all'art. 68 del presente CCNL:
 - a) 90% della retribuzione giornaliera per i primi 20 giorni complessivi di assenza per malattia;
 - b) 100% della retribuzione giornaliera dal 21 ° giorno complessivo di assenza per malattia.
2. Ai fini del comma che precede, si computano tutti i giorni di assenza per malattia intervenuti nel medesimo anno di calendario, anche se riferiti a eventi morbosi distinti.
3. Per i primi tre giorni di ciascun evento morboso, non indennizzati dall'INPS, il trattamento economico di cui al primo comma sarà corrisposto direttamente dal datore di lavoro entro il limite massimo di 21 giorni complessivi di carenza per ciascun anno di calendario. Superato il limite di 21 giorni complessivi di carenza nell'anno di calendario, nessun trattamento economico sarà dovuto dal datore di lavoro per ulteriori giornate di carenza relative a successivi eventi morbosi, salvo quanto previsto dai commi successivi.
4. Per le giornate di malattia indennizzate dall'INPS, il datore di lavoro integrerà l'indennità riconosciuta dall'Istituto sino al raggiungimento delle percentuali indicate al primo comma.
5. L'integrazione datoriale è dovuta esclusivamente per le giornate per le quali l'INPS riconosca l'indennità di malattia e nei limiti in cui tale indennità sia effettivamente dovuta.
6. Restano escluse dal limite massimo di 21 giorni complessivi di carenza annua le assenze dovute a ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi, day hospital, patologie gravi che comportino terapie salvavita, nonché cure oncologiche, purché debitamente documentate.
7. Per le assenze di cui al comma che precede, in deroga alle percentuali di cui al primo comma e al limite massimo di carenza annua, il trattamento economico complessivo sarà pari al 100% della retribuzione giornaliera, sia per le giornate di carenza sia per quelle indennizzate dall'INPS, nei limiti in cui l'indennità dell'Istituto sia effettivamente riconosciuta.
8. Nessun trattamento economico o integrazione sarà riconosciuto nelle ipotesi in cui l'assenza non sia debitamente comunicata o certificata, sia ritenuta ingiustificata, ovvero l'indennità di malattia non sia riconosciuta dall'INPS per cause imputabili al lavoratore, salve le diverse previsioni inderogabili di legge.
9. Il presente articolo disciplina esclusivamente il trattamento economico dell'assenza per malattia, resta ferma e distinta la disciplina del periodo di comporto di cui all'art. 63 che segue.

Art. 63

Malattia – Periodo di comporto

1. Al lavoratore assente per malattia è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo complessivo di 270 giorni, da computarsi nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso.
2. Ai fini del comma che precede, si computano tutte le assenze per malattia debitamente certificate, siano esse

continuative, frazionate o intermittenti.

3. Il superamento del periodo di comporta, computato secondo le disposizioni del presente articolo, legittima il datore di lavoro a procedere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto della normativa vigente.

4. Sono escluse dal computo del periodo di comporta le assenze correlate alle seguenti ipotesi, ove debitamente certificate e documentate:

a) ricovero ospedaliero, comprensivo dei giorni di prognosi immediatamente conseguenti;

b) day hospital;

c) patologie oncologiche;

d) patologie gravi che comportino terapie salvavita;

e) assenze sottese o connesse a disabilità o invalidità riconosciuta, nei limiti in cui risultino causalmente collegate alla condizione certificata.

5. L'esclusione opera nei limiti in cui l'assenza sia sorretta da idonea certificazione e consenta alla Struttura di verificare la riconducibilità dell'evento alle ipotesi di cui al comma che precede.

6. In caso di cessazione del rapporto per superamento del periodo di comporta, al lavoratore saranno riconosciute le competenze di fine rapporto, il trattamento di fine rapporto e ogni altra spettanza dovuta ai sensi di legge e del presente CCNL.

7. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori che si trovino nel periodo di prova.

8. Il lavoratore ha facoltà di richiedere un prospetto aggiornato delle giornate di assenza considerate ai fini del periodo di comporta. La richiesta dovrà essere presentata alla Struttura, che fornirà riscontro entro 10 giorni dalla ricezione.