

FILT CGIL FIT CISL UILTRASPORTI

Segreterie Nazionali

TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

BREVI NOTE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Il 19 settembre e il 15 novembre 2005 con due separati accordi con ASSTRA e ANAV, si è chiusa la vertenza "malattia" iniziata all'inizio dell'anno scorso a causa delle modifiche introdotte dalla legge sulla materia.

Successivamente alla firma delle intese le AA.DD., ognuno per quanto di sua competenza, hanno emanato due circolari rivolte alle aziende loro associate per spiegare il senso delle stesse e l'applicazione della nuova normativa.

Il contenuto delle circolari non ci ha pienamente convinto e in alcuni punti abbiamo ravvisato il tentativo di pericolose forzature distorsive delle intenzioni poste alla base degli accordi stessi.

Abbiamo fatto presente ai nostri interlocutori tali perplessità e in questi mesi abbiamo inutilmente cercato di arrivare ad una interpretazione applicativa concordata che evitasse ulteriori tensioni a livello aziendale.

La stragrande maggioranza delle aziende sta applicando le nuove regole senza particolari problemi e in alcune realtà sono state raggiunte intese integrative di miglior favore per i lavoratori rispetto alla norma generale nazionale. Ci potrebbero essere però situazioni di incertezza, pertanto abbiamo ritenuto utile fare una brevissima e sintetica guida, nella maniera più semplice e chiara possibile, limitandoci ai soli riferimenti di carattere generale che possono interessare tutti i delegati sindacali e i lavoratori.

La guida è composta da due distinte note una per le aziende ASSTRA e l'altra per quelle ANAV, dividendo la parte malattia e infortunio non sul lavoro da quella sotto infortunio sul lavoro e malattie professionali.

La guida non è sostitutiva degli accordi che, in caso di contestazioni, dovranno essere fatti valere in via sindacale e giudiziale con la necessaria assistenza legale.

Le Segreterie Nazionali

NOTA APPLICATIVA ACCORDO ASSTRA DEL 19 SETTEMBRE 2005

AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA

L'accordo regola la materia per tutti i lavoratori dipendenti da aziende che applicano il CCNL del Trasporto Pubblico Locale e della Mobilità (autoferrotranvieri, internavigatori e funiviari) ed è pertanto valido anche per le imprese che occupano più di 25 dipendenti (RD n. 148/1931).

E' escluso espressamente solo quel personale per il quale sono previste specifiche disposizioni legislative o contrattuali (Cfl, contratti di inserimento, apprendisti, addetti all'area operativa della mobilità, ecc.)

L'accordo è valido, con i necessari riproporzionamenti, per il personale part-time con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

COMUNICAZIONE DELLA MALATTIA O DELL'INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Se non vi è un giustificato motivo che lo impedisce, la comunicazione deve avvenire prima dell'orario di inizio del lavoro.

Se non è possibile avvertire prima dell'orario di inizio del lavoro si deve in ogni caso dare comunicazione entro la mezzanotte del primo giorno di assenza.

Con la comunicazione occorre precisare il luogo dove ci si trova se diverso dalla propria abituale abitazione.

Entro 48 ore dalla data di inizio della malattia deve essere inviato all'INPS il certificato medico contenente la data di inizio e la prognosi. In caso di spedizione farà fede il timbro postale della raccomandata.

Entro il terzo giorno dalla data di inizio della malattia deve essere inviato all'azienda il certificato medico contenente la data di inizio e la prognosi. In caso di spedizione farà fede il timbro postale della raccomandata.

In caso di prosecuzione della malattia si deve avvisare l'azienda in tempo utile e in ogni caso non oltre la mezzanotte del giorno in cui si sarebbe dovuto riprendere servizio.

Il relativo certificato medico deve essere inviato all'azienda entro i due giorni successivi alla scadenza del certificato medico precedente.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi dall'inizio della malattia (comporto secco).

In caso di più eventi morbosi il periodo di 18 mesi si calcola in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria).

La nuova disciplina si applica dal 1° gennaio 2005 per cui tutti i periodi di malattia antecedenti al 31.12.2004 non sono calcolabili per il comporto per sommatoria (i primi 42 mesi scadono pertanto il 30.6.2008, entro tale data il lavoratore può essere ammalato, anche per più eventi morbosi, fino al massimo dei 18 mesi).

Per il lavoratore in malattia al 31.12.2004, in caso di prosecuzione, i 18 mesi del comporto secco decorrono dall'inizio dell'evento morboso (es. il 1° settembre 2004) per cui i 18 mesi scadrebbero a fine febbraio 2006), ma se la malattia viene interrotta può usufruire della copertura, per altri eventi morbosi, per complessivi 18 mesi senza più calcolare i 4 mesi del 2004.

Alla scadenza dei 18 mesi il lavoratore ha diritto ad un ulteriore periodo di aspettativa per motivi privati fino ad un massimo di 6 mesi senza retribuzione.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il lavoratore ammalato riceve per i primi 6 mesi di conservazione del posto di lavoro una indennità di malattia pari al 100% della paga nazionale e aziendale, *al netto di*

- straordinario
- diaria e trasferte
- premio di risultato (che non sia una voce fissa e continuativa)
- compensi di natura e corrispettivi economici di servizi aziendali

Dopo i primi 6 mesi, per ulteriori 12 mesi il lavoratore riceve:

- se solo o con una o due persone a carico il 50%
- se con più di 2 persone a carico il 66,66%

di:

- paga base
- contingenza
- scatti di anzianità
- T.D.R.
- trattamenti ad personam (*art.3, p2, a.n. 27.11.2000*)

Dopo i 18 mesi di conservazione del posto di lavoro può essere attivata un'aspettativa senza paga per ulteriori 6 mesi, alla cui scadenza, se il lavoratore non è in grado di rientrare in servizio, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il TFR.

Se il lavoratore rientra in servizio e viene accertato con le modalità di cui all'art. 29 all. A) al R.D.L. 8.1.1931 n. 148, che la malattia ha determinato la inidoneità alle proprie mansioni, non si darà luogo alla destituzione ma l'azienda dovrà applicare l'accordo nazionale del 1986 relativo agli "inidonei" per la collocazione del lavoratore in altra qualifica professionale per il quale sussista la idoneità.

MALATTIE GRAVI

Per le malattie accertate e certificate come particolarmente gravi (donazione di organi, trapianti, tumori, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, ma anche altre malattie ed interventi chirurgici), il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 30 mesi, durante i quali per i primi 18 mesi prende una indennità di malattia pari al 100% della paga nazionale e aziendale (come sopra specificata).

L'arco temporale per il comporta per sommatoria è sempre di 42 mesi.

CONTROLLI

Il lavoratore ammalato deve *essere presente* nel luogo indicato *all'azienda*

Dalle ore 10 alle ore 12

Dalle ore 17 alle ore 19

In caso di assenza non giustificata *perde* la copertura economica e incorre nella sanzione disciplinare della sospensione di cui all'art. 42 comma 1, punto 10 dell'all. A) al R.D.L. 8.1.31 n. 148.

Le visite di controllo possono essere svolte solo da personale di una struttura pubblica autorizzata (ASL o INPS) e mai dal medico aziendale.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI SALUTE

Quando è determinata da inidoneità temporanea alla mansione l'aspettativa per motivi di salute è concessa al fine di reinserimento nel posto di lavoro a recupero avvenuto della idoneità. In questo caso ha una durata massima complessiva di 18 mesi di cui i primi 12 mesi sono pagati in misura ridotta con le percentuali già previste dal vecchio art.24 del R.D. 8 gennaio 1931 n.148, e gli ultimi sei mesi senza retribuzione. Alla scadenza si applica la normativa sugli inidonei.

Se durante il periodo di aspettativa dovesse intervenire una malattia essa si sospende e si applica il normale trattamento economico previsto dall'accordo per la malattia e infortunio non sul lavoro.

LORDIZZAZIONE

L'azienda nel momento in cui integra le indennità versate dall'INPS applica il cd. metodo della "lordizzazione", calcola cioè su tali somme i versamenti contributivi che il lavoratore avrebbe dovuto versare se invece di indennità fossero stati emolumenti salariali, e li aggiunge a quelli realmente dovuti per la parte integrativa a carico dell'azienda stessa.

In tale modo il lavoratore ammalato riceve la stessa paga che avrebbe ricevuto stando in servizio, senza straordinario, trasferta o diaria, perdendo soltanto la quota in percentuale del premio di risultato annuo e i beni in natura o i servizi aziendali la cui fruizione sono strettamente collegati alla presenza.

INFORTUNIO SUL LAVORO

Comunicazione

La comunicazione deve essere immediata, in ogni caso (particolari impedimenti giustificati) entro 24 ore dal fatto.

Tale norma vale anche per gli infortuni sul percorso casa-lavoro quando riconosciuti.

Conservazione del posto di lavoro

Fino a completa guarigione.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per l'intero periodo di infortunio il lavoratore deve percepire una indennità pari al 100% della paga nazionale e aziendale (detraendo dalla stessa straordinario, diaria e trasferta, premio di risultato, beni e servizi aziendali).

CONTROLLI

Il lavoratore infortunato non ha obblighi di reperibilità nei confronti dell'INAIL.

Nei confronti dell'azienda per la sola integrazione economica a carico dello stesso il lavoratore deve farsi trovare nel luogo comunicato all'azienda

dalle ore 10 alle 12

dalle ore 17 alle 19

In caso di assenza non giustificata perde la parte economica a carico dell'azienda, ma non incorre in sanzioni disciplinari.

I controlli devono essere fatti dal personale sanitario ASL su richiesta dell'azienda.

LORDIZZAZIONE

Gli importi economici a carico dell'azienda sia per la malattia che per l'infortunio sono corrisposti dopo aver calcolato i contributi previdenziali anche su quanto corrisposto dall'INPS e dall'INAIL, in modo tale che, il lavoratore in malattia non riceva una paga superiore di quando è al lavoro.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le aziende che al 31.12.2004 per i primi 3 giorni di malattia versavano ai lavoratori ammalati un importo inferiore a quello stabilito con l'accordo del 19 settembre 2005 (100% meno straordinario, trasferte e diarie, premio di risultato, beni in azienda e servizi aziendali) ad utilizzare lo stesso metodo di calcolo (attualizzazione degli importi).

Tale norma sarà ricontrattata alla normale scadenza del contratto al 31.12.2007.

NOTA APPLICATIVA ACCORDO ANAV DEL 15 NOVEMBRE 2005

AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA

L'accordo regola la materia per tutti lavoratori dipendenti da aziende che applicano il CCNL del Trasporto Pubblico Locale e della Mobilità (autoferrotranvieri, internavigatori e funiviari) e che sono soggette alle norme di cui al R.D. 8 gennaio 1931, nr 148 (imprese che occupano più di 25 dipendenti).

E' escluso espressamente solo quel personale per il quale sono previste specifiche disposizioni legislative o contrattuali (Cfl, contratti di inserimento, apprendisti, addetti all'area operativa della mobilità, etc.)

L'accordo è valido, con i necessari riproporzionamenti, per il personale part-time con contratto di lavoro e a tempo **indeterminato**.

COMUNICAZIONE DELLA MALATTIA O DELL'INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Se non vi è un giustificato motivo che lo impedisce, la comunicazione deve avvenire prima dell'orario di inizio del lavoro.

Con la comunicazione occorre precisare il luogo dove ci si trova se diverso dalla propria abituale abitazione.

Entro 48 ore dalla data di inizio della malattia deve essere inviato all'INPS il certificato medico contenente la data di inizio e la prognosi. In caso di spedizione farà fede il timbro postale della raccomandata.

Entro il terzo giorno dalla data di inizio della malattia deve essere inviato all'azienda il certificato medico contenente la data di inizio e la prognosi. In caso di spedizione farà fede il timbro postale della raccomandata.

In caso di prosecuzione della malattia si deve avvisare l'azienda in tempo utile e in ogni caso non oltre la mezzanotte del giorno precedente a quello in cui si sarebbe dovuto riprendere servizio.

Il relativo certificato medico deve essere inviato all'azienda entro i due giorni successivi alla scadenza del certificato medico precedente.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi dall'inizio della malattia (comporto secco).

In caso di più eventi morbosi il periodo di 18 mesi si calcola in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria).

La nuova disciplina si applica dal 15 novembre 2005, per cui tutti i periodi di malattia antecedenti a tale data non sono calcolabili per il comporto per sommatoria (i primi 42 mesi scadono pertanto il 15 maggio 2009, in tale periodo il lavoratore può essere ammalato, anche per più eventi morbosi, fino al massimo dei 18 mesi).

Per il lavoratore in malattia al 15 novembre 2005, in caso di prosecuzione, i 18 mesi del comporto secco decorrono dall'inizio dell'evento morboso (es. il 1° settembre 2005) per cui i 18 mesi scadrebbero a fine febbraio 2007), ma se la malattia viene interrotta può usufruire della copertura, per altri eventi morbosi, per complessivi 18 mesi senza più calcolare i 2,5 mesi del 2005.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il lavoratore ammalato riceve per i primi 6 mesi di conservazione del posto di lavoro il 100% della paga nazionale e aziendale, *al netto* di:

- straordinario
- concorso pasto e trasferte
- premio di risultato (che non sia ~~diventata~~ una voce fissa e continuativa)
- compensi di natura e corrispettivi economici di servizi aziendali

Dopo i primi 6 mesi, per ulteriori 12 mesi il lavoratore riceve:

- se solo o con una o due persone a carico il 50%
- se con più di 2 persone a carico il 66,66%

di:

- paga base
- contingenza
- scatti di anzianità
- T.D.R.
- trattamenti ad personam (*art.3, p. 2, a.n. 27.11.2000*)

Dopo i 18 mesi di conservazione del posto di lavoro può essere attivata un'aspettativa senza paga per ulteriori 6 mesi, alla cui scadenza, se il lavoratore non è in grado di rientrare in servizio, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il TFR.

Se il lavoratore, alla scadenza dei 24 mesi (18 + 6 di aspettativa) può rientrare in servizio ma viene accertato, con le modalità di cui all'art. 29 all. A) al R.D.L. 8.1.1931 n. 148, che la malattia ha determinato la inidoneità alle proprie mansioni, non si darà luogo alla destituzione e l'azienda dovrà applicare l'accordo nazionale del 1986 relativo agli "inidonei" per la collocazione del lavoratore in altra qualifica professionale per la quale sussista la idoneità.

MALATTIE GRAVI

Dal primo gennaio 2007 per le malattie accertate e certificate come particolarmente gravi (donazione di organi, trapianti, tumori, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, ma anche altre malattie ed interventi chirurgici riconosciuti da una struttura sanitaria pubblica), il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 30 mesi, durante i quali per i primi 18 mesi prende il 100% della paga nazionale e aziendale (come sopra specificata).

I successivi 12 mesi sono senza retribuzione.

L'arco temporale per il composito per sommatoria è sempre di 42 mesi.

Decorso il suddetto periodo di 30 mesi, l'azienda concederà al lavoratore che lo richieda l'aspettativa per motivi privati (6 mesi senza retribuzione)

CONTROLLI

Il lavoratore ammalato deve *essere presente* nel luogo indicato all'azienda

Dalle ore 10 alle ore 12

Dalle ore 17 alle ore 19

In caso di assenza non giustificata perde la copertura economica e incorre nella sanzione disciplinare della sospensione di cui all'art. 42 comma 1, punto 10 dell'all. A) al R.D.L. 8.1.31 n. 148.

LORDIZZAZIONE

L'azienda nel momento in cui integra le indennità versate dall'INPS applica il cd. metodo della "lordizzazione", calcola cioè su tali somme i versamenti contributivi che il lavoratore avrebbe dovuto versare se invece di indennità fossero stati emolumenti salariali, e li aggiunge a quelli realmente dovuti per la parte integrativa a carico dell'azienda stessa.

In tale modo il lavoratore ammalato riceve la stessa paga che avrebbe ricevuto stando in servizio, senza straordinario, trasferta o diaria, perdendo soltanto la quota in percentuale del premio di risultato annuo e i beni in natura o i servizi aziendali la cui fruizione sono strettamente collegati alla presenza.

INFORTUNIO SUL LAVORO

COMUNICAZIONE

La comunicazione deve essere immediata, in ogni caso (particolari impedimenti giustificati) entro 24 ore dal fatto.

Tale norma vale anche per gli infortuni sul percorso casa-lavoro quando riconosciuti.

Conservazione del posto di lavoro

Fino a completa guarigione.

Trattamento economico

Per l'intero periodo di infortunio il lavoratore deve percepire il 100% della paga nazionale e aziendale (detraendo dalla stessa straordinario, diaria e trasferta, premio di risultato, beni e servizi aziendali).

CONTROLLI

Il lavoratore infortunato non ha obblighi di reperibilità nei confronti dell'INAIL.

Nei confronti dell'azienda per la sola integrazione economica a carico dello stesso il lavoratore deve farsi trovare nel luogo indicato

dalle ore 10 alle 12

dalle ore 17 alle 19

In caso di assenza non giustificata perde la parte economica a carico dell'azienda, ma non incorre in sanzioni disciplinari.

I controlli devono essere fatti dal personale sanitario ASL su richiesta dell'azienda.

LORDIZZAZIONE

Gli importi economici a carico dell'azienda sia per la malattia che per l'infortunio sono corrisposti dopo aver calcolato i contributi previdenziali anche su quanto corrisposto dall'INPS e dall'INAIL, in modo tale che, il lavoratore in malattia non riceva una paga superiore di quando è al lavoro.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Con la clausola le parti hanno convenuto che sino al 31 dicembre 2008 resta confermato il trattamento economico erogato per i primi 3 giorni di malattia (cosiddetta carenza), al livello aziendale, alla data del 31 dicembre 2004, in ogni caso non inferiore alla retribuzione normale di cui all'art. 3 CCNL 27.11.2000.

Dal 1° gennaio 2009 detta clausola scade e si applicherà l'accordo integralmente.

DECORRENZA

L'accordo decorre dal 15 novembre 2005, per cui il periodo dal 1° gennaio 2005 al 14 Novembre 2005 resta regolato dalla precedente normativa senza alcun ricalcolo.

ADDENDUM VALIDO PER I LAVORATORI SOGGETTI AL TITOLO VIII° DEL CCNL DEL 23 LUGLIO 1976

Ai lavoratori di aziende che hanno meno di 26 dipendenti e che non applicano le norme di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n.148, e pertanto soggetti ai trattamenti integrativi previsti dal titolo VIII° del CCNL autoferrotranviari 23 luglio 1976 e successive modifiche, spettano i seguenti trattamenti economici:

MALATTIA

Dal 1° luglio 2006 al 31 dicembre 2006

- dal 1° al 180° giorno l'azienda garantirà il 100% della retribuzione normale come definita dall'art 3 dell'accordo nazionale 27.11.2000.

Dal 1° gennaio 2007 al 30 dicembre 2008

- per i primi 3 giorni 100% della retribuzione normale

- dal 4° al 180° giorno la stessa retribuzione garantita dall'accordo ai lavoratori delle aziende che applicano il R.D. 8 gennaio 1931 nr 148,

Dal 31 dicembre 2008 in poi

- il trattamento economico di malattia è quello stabilito dall'accordo per tutti i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931 nr 148.

INFORTUNIO SUL LAVORO

- il giorno dell'evento il lavoratore ha diritto al pagamento della normale giornata di lavoro;

- dal 2° al 4° giorno il 100% della retribuzione normale

- dal 5° giorno in poi :

- fino al 30 giugno 2006 quanto versato dall'INAIL;
- dal 1° luglio 2006 il 100% della retribuzione normale
- dal 1° luglio 2007 il 100% della retribuzione nazionale e aziendale, sottraendo alla stessa lo straordinario, l'indennità di concorso pasti e trasferta, premio di risultato , beni in natura e servizi aziendali.