



## SEGRETERIE NAZIONALI

### Alle Strutture Regionali/Territoriali

Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Faisa Cisal, Ugl Fna

**OGGETTO: calcolo comparto malattia lavoratori fragili e assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria.**

La presente nota, trasmessa unitariamente a tutte le Strutture Regionali/Territoriali, ha lo scopo di rendere la corretta interpretazione al tema in oggetto, rispetto alle diverse segnalazioni pervenute, ancora ad oggi, di non conforme applicazione di quanto condiviso nell'ambito dei verbali di accordo sottoscritti e di seguito richiamati.

Nello specifico, le Segreterie Nazionali di FILT CIGL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FAISA CISAL e UGL FNA evidenziano che sul tema sono intervenute tutte le Parti stipulanti il CCNL Autotferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità/TPL) nell'ambito della "task force" attivata in data 26/02/2020 stabilendo che **"fino alla data del 15 marzo 2020, in caso di assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria [...] il relativo periodo di assenza non sarà computato ai fini del calcolo del comparto"**.

Preme ricordare, peraltro, che l'intento delle Parti, condiviso nel medesimo Verbale, era anche quello di **"attivarsi al fine di richiedere l'adozione di provvedimenti [...] di sostegno al reddito del personale dipendente"**.

Con il successivo Verbale del 3 agosto 2020 le stesse Parti hanno poi concordato di prorogare l'originaria scadenza **fino alla data del 15 ottobre 2020** e di estendere la tutela di esclusione del relativo periodo di assenza dal lavoro dal calcolo del comparto anche per i lavoratori che a seguito di infezione da SARS-Cov2 fossero stati costretti a ricorrere al ricovero ospedaliero.

Con il Verbale del 28 ottobre 2020, poi, le medesime Parti sono intervenute nuovamente sul tema stabilendo:

- **che, fino al 31 dicembre 2020, in caso di assenza dal lavoro derivante da provvedimento restrittivo di quarantena disposto dall'Autorità amministrativa/sanitaria [...] il relativo periodo di assenza non sarà computato ai fini del calcolo del comparto;**
- **che anche il periodo di ricovero ospedaliero, disposto entro il 31 dicembre 2020, del lavoratore che abbia contratto il virus covid-19 che sia debitamente certificato all'azienda non sarà computato ai fini del calcolo del comparto.**
- **che per i soli lavoratori che [...] risultino in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio da contagio da Covid-19 derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio verificatosi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020,**

*equiparato al ricovero ospedaliero e sorretto da idonea certificazione medica, non sarà computato ai fini del calcolo del periodo di malattia a condizione che il lavoratore produca all'azienda, per il tramite del medico competente, apposita autocertificazione che confermi le suddette condizioni.*

Infine, con il Verbale 22 gennaio 2021 le Parti hanno concordato la proroga delle fattispecie relative ai primi due punti sopra indicati **fino alla data del 30 aprile 2021** e l'inclusione anche del **periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 28 febbraio 2021** per ciò che riguarda il terzo punto.

Per maggiore chiarezza si evidenzia, altresì, che l'Accordo Nazionale 19 settembre 2005, i cui contenuti sono parte integrante del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità), prevede che *"Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi". E che "L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto [...] spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.*

*Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.*

*L'importo delle altre voci rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. [...]*

*Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1. del presente accordo".*

In conclusione, le Segreterie Nazionali ribadiscono che le norme sottoscritte dalle Parti nei verbali in sede di "task force" hanno l'evidente intento di tutelare e sostenere lavoratori e aziende di fronte ai gravi riflessi derivanti dall'impatto sul settore dell'esplosione dell'emergenza sanitaria e in particolare di neutralizzare, per ciò che riguarda il lavoro, tutte le ricadute economiche e normative conseguenti ad assenze indipendenti dalla volontà del lavoratore e collegate a provvedimenti imposti in ragione di norme a tutela della salute pubblica.

In particolare, per ciò che attiene il comporto per malattia, nei succitati verbali la Parti non fanno mai distinzione alcuna tra periodo di conservazione del posto ed effetti economici conseguenti, segno chiaro questo che l'intento delle Parti era, ed è, quello di neutralizzare i periodi di assenza, dovuti alle fattispecie di volta in volta previste dai verbali stessi, e conseguentemente di non qualificarli come assenza sia per ciò che riguarda il diritto al mantenimento del posto di lavoro che la relativa retribuzione essendo, evidentemente, le due cose strettamente correlate.

Ogni interpretazione difforme che qualunque Azienda dovesse sostenere, ancor peggio se avallata da una delle Associazioni datoriali firmatarie dei verbali sopra citati, non trova, a parere delle Segreterie, nessun oggettivo fondamento ed è pertanto da respingere fermamente in tutte le sedi idonee.

Cordiali saluti,

Roma, 17 febbraio 2022

**Le Segreterie Nazionali**