

Attualità

Il periodo di comporta nel contratto collettivo di lavoro

di Massimo Cavallotti (*)

Il lavoratore affetto da malattia, o infortunato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo definito dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro.

L'art. 2110 del c.c. sancisce che il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto decorso il periodo stabilito dalla legge e dalle norme corporative, ergo C.C.N.L., dagli usi e secondo equità.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di pompe e trasporti funebri prevede all'art. 26:

“4°. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

5°. Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda potrà concedere al lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

6° Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

7° Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio entro i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo t.f.r..

8° Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

9° Per i casi di tbc – fermo restando quanto previsto dal presente articolo – si far riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

10° Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

... omissis..

19° Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;

- dal 181 al 270 giorno di assenza il 65% della retribuzione globale.

20° Nei casi di infortunio sul lavoro, sarà corrisposta un'integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta a decorrere dal secondo giorno di assenza fino a guarigione clinica, salvo l'obbligo dell'azienda di corrispondere l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio.

21° Al dipendente infortunato sarà conservato il posto per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

22° L'assenza per infortunio su lavoro non va computata nei periodi di comporta previsti dal 4° comma del presente articolo.

23° Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto nelle aziende.

24° Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione gabellare mensile e contingenza per 6 mesi e della metà di essa per altri 6 mesi. Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

25° Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

26° Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente accordo.

27° Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile".

Prima di disquisire sul citato articolo analizzo brevemente il periodo di comporta in altri settori e le disposizioni vigenti.

Il comporta, a seconda di quanto previsto nella contrattazione collettiva, può essere:

- secco: riferito ad un unico episodio morboso nel periodo;
- per sommatoria o improprio: riferito ai casi di eventi morbosi (malattia) brevi e reiterati generano più assenze nel periodo. Ai fini della tutela del posto di lavoro per definire il periodo massimo si calcola la somma delle assenze riferite a più eventi morbosi in un determinato periodo.

Nel caso che il contratto collettivo non preveda, volutamente o non volutamente, il periodo di comporta per sommatoria generando un vuoto di disciplina sarà il giudice, a norma dell'art. 2110 comma secondo, a definirlo secondo usi oppure equità (Corte di Cassazione Civile sentenze 2072/80, 2073/80 e 2074/80 sezioni unite).

Il periodo di comporta per il personale impiegatizio è fissato dall'art.6, comma 4, del regio decreto legge numero 1825 del 1924, differenziandolo in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore. Un'anzianità non superiore a dieci anni dà diritto alla conservazione del posto per tre mesi, un'anzianità superiore ad un periodo pari a 6 mesi.

I lavoratori affetti da tubercolosi (tbc) sono tutelati dall'art. 10 della legge 419 del 1975, operante qualora i datori di lavoro abbiano più di 15 dipendenti, che prevede un periodo di 6 mesi a decorrere dalla data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione. I lavoratori tubercolotici presso datori di lavoro con meno di 15 dipendenti hanno diritto alla conservazione del posto per 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro per malattia tubercolare.

Qualora i contratti collettivi prevedano una disciplina più favorevole, in caso di tbc, rispetto a quella legale il lavoratore può pretendere l'applicazione della disciplina contrattuale (cass.5926/83).

Diversamente, per il lavoratore tossicodipendente che decida di sottoporsi a programmi terapeutici e riabilitativi presso servizi sanitari, ed ai suoi familiari, spetta un periodo di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità per non più di tre anni (legge 162 del 1990)

Nei contratti di lavoro a part time verticale, si lavora solo alcuni giorni della settimana o un determinato periodo stagionale, il periodo di comporta si

riduce proporzionalmente secondo la giurisprudenza.

Nel caso di evento morboso i lavoratori a tempo determinato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo di comporta ma non oltre il termine fissato per la scadenza del contratto. Terminato il periodo di comporta il dipendente, a seguito del protrarsi della malattia, può richiedere un periodo di sospensione del rapporto di lavoro (c.d. aspettativa) non retribuito.

Il licenziamento intimato durante il periodo di comporta è invalido.

I mesi, secondo criterio maggiormente seguito in giurisprudenza, si calcolano per la loro effettiva durata, salvo diversa previsione del C.C.N.L..

Le ferie possono interrompere il periodo di comporta se richiesto dal lavoratore, salvo diniego di accoglimento della richiesta da parte del datore di lavoro nel caso in cui sia ostacolato il suo interesse (Cass. n. 2000/1774).

Durante la malattia la retribuzione al dipendente è erogata sia a carico dell'azienda che dell'INPS nelle seguenti modalità:

- dal 1° al 3° giorno: carico azienda;
- dal 3° al 180° giorno: carico azienda 50% e 50% a carico dell'ente previdenziale per raggiungere il 100% della retribuzione base;
- dal 181° al 270° giorno: il 33,33% a carico del datore di lavoro ed il 31,67% a carico dell'ente previdenziale per raggiungere il 65% della retribuzione base.

La disciplina contrattuale

La maggior parte degli accordi prevede sia il comporta secco che quello per sommatoria, soprattutto quelli siglati da Confindustria, distinguendo tra operaio e impiegato. Un'ipotesi particolare si rinviene nel contratto dei ferrotranviari che prevede il solo comporta secco senza ricorrere all'art. 2110 del c.c. data la natura particolare del rapporto. Parte della contrattazione differenzia il periodo di comporta a seconda dell'anzianità del dipendente, garantendo più a lungo la conservazione del posto a quei lavoratori che operano da più tempo in azienda, oppure a seconda se l'evento morboso è dovuto o meno ad una causa di servizio.

Il contratto del settore commercio prevede:

Malattia

Conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità

di preavviso e di licenziamento. Trattamento economico:

- dal 1° al 3° giorno a carico ditta il totale della retribuzione;
- dal 4° al 20° giorno: indennità pari al 75% della retribuzione giornaliera di cui il 50% a carico INPS ed il 25% a carico del datore di lavoro;
- dal 21° al 180° giorno: indennità pari ai 2/3 della retribuzione stessa posta a carico INPS e 1/3 a carico del datore di lavoro affinché il lavoratore percepisca il 100% della retribuzione.

Infortunio

Periodo di comporto identico per il caso di malattia. Trattamento economico a carico ditta:

- giorno infortunio: a carico ditta;
 - dal 2° al 5° giorno: 60% della retribuzione;
 - dal 6° al 20° giorno: 90% della retribuzione;
 - dal 21° al 180° giorno: 100% della retribuzione.
- nella misura a carico dell'INPS e del datore di lavoro come sopra indicato per la malattia.

L'aspettativa non retribuita, a decorrere dal 181° giorno, per i lavoratori ammalati è concessa per altri 120 giorni. Per i lavoratori il cui evento morboso sia in conseguenza di infortunio sul lavoro l'aspettativa non retribuita dura per tutto il periodo d'infortunio.

Il contratto è stato concluso nell'anno 1999 da Confcommercio, Cgil, Cisl, Uil, Uiltucs, Fisascart.

Per l'indennità economica a carico del datore di lavoro il contratto collettivo delle pompe funebri rimanda all'art. 73 del D.P.R. 1124 del 1985 che prevede:

- 100% della retribuzione per il giorno in cui si è verificato l'infortunio;
- 60% della retribuzione per i successivi tre giorni (periodo di carenza), compresa la domenica. Non c'è carenza nel caso di ricaduta ovvero di ricovero per accertamenti. Per ogni festività nazionale e infrasettimanale spetta il 100% della retribuzione con diverse percentuali sia a carico INAIL che del datore di lavoro.

Confrontando il contratto del commercio con quello delle pompe funebri, rinnovato nel 2000 con l'assistenza della confcommercio alla FEDerazione Nazionale Imprese Onoranze Funebri, si rileva solo differenze nella modalità di erogazione dell'indennità in caso di malattia ed infortunio come evidenziate nella sottostante tabella:

MALATTIA			
<i>Giorni decenza</i>	<i>C.C.N.L. Commercio</i>	<i>C.C.N.L. L. Pompe funebri</i>	<i>Differenza indennizzo su giorni su commercio</i>
Dal 1° al 3° gg.	100%	100%	-
Dal 4° al 20° gg.	75%	100%	25% per 17 gg.
Dal 21 al 180° gg.	100%	100%	-

INFORTUNIO			
<i>Giorni decenza</i>	<i>C.C.N.L. Commercio</i>	<i>C.C.N.L. Pompe funebri</i>	<i>Differenza indennizzo su giorni su commercio</i>
Giorno infortunio	100%	100%	-
Dal 1° al 4° gg.	60%	100%	- 40% per 4 gg.
Dal 5° al 19 gg.	90%	100%	- 10 per 14 gg.
Dal 20 al 180° gg.	100%	100%	-

Si rileva il prolungamento, nel comparto funerario, di 60 giorni a tutela del lavoratore per l'aspettativa non retribuita in caso di malattia.

Il maggior periodo di aspettativa e l'uniformità del trattamento economico nel periodo rispecchiano le peculiarità proprie dell'attività esercitata dall'operaio nel comparto funerario in relazione ai rischi derivanti dalla movimentazione manuale dei carichi che richiedono maggior tutela ma non costituiscono, a mio giudizio, lavori usuranti così come richiesto dalle parti sociali in sede di rinnovo contrattuale.

Il maggior onere contributivo a carico dell'azienda è sproporzionato ai benefici a favore del lavoratore in funzione dell'attività esercitata dallo stesso rispetto ai codificati lavori usuranti.

Diversamente, le parti sociali con le associazioni di categoria dovrebbero studiare l'impatto psicologico a cui sono sottoposti determinati lavoratori operanti nell'attività di recupero salme, cimiteriale ed altro per inserire clausole contrattuali di tutela. Lo studio non dovrebbe essere svolto esclusivamente su operatori funerari pubblici al fine di evitare responsi relativamente attendibili in conseguenza del perenne problema di gestione delle risorse umane all'interno della pubblica amministrazione.

Infortunio in itinere

È quel evento che può colpire il lavoratore durante gli spostamenti connessi con l'attività lavorativa.

Il decreto legislativo 38 del 2000 ha regolamentato la fattispecie considerandolo coperto da assicurazione:

- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro in caso di più rapporti di lavoro;

- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.

La copertura assicurativa non opera:

- qualora l'infortunio sia causato da abuso di alcolici, psicofarmaci o dall'uso di allucinogeni o sostanze stupefacenti;
- in caso di interruzione del lavoro da parte del dipendente;
- il conducente è sprovvisto di patente di guida;
- l'utilizzo del mezzo privato di trasporto non esclude la tutela assicurativa quando i mezzi pubblici di trasporto non coprano l'intero percorso abitazione – lavoro oppure gli orari degli stessi non siano accettabili rispetto all'orario di lavoro;
- siano approntati servizi di mensa dal datore di lavoro e l'infortunio si verifiche durante la pausa pranzo con altri mezzi ed in altro luogo predisposto dal datore di lavoro.

Sintesi giurisprudenziale del licenziamento e periodo di comportamento

Il licenziamento della lavoratrice per il superamento del periodo di comportamento intimato entro l'anno della celebrazione del matrimonio, o dalla data di pubblicazione, si presume attuato per causa di matrimonio in violazione alla legge numero 7 del 1963, salvo che non sia dovuto per cessazione o trasferimento aziendale (Cass. n. 2002/5065).

Il licenziamento per il superamento del periodo di comportamento presuppone, al fine di evitarne l'illegittimità, che:

- siano concessi al lavoratore al termine, o nei periodi, i giorni di ferie spettanti e non goduti;
- dal conteggio si escludono i giorni di riposo e festivi secondo una giurisprudenza di merito minoritaria.

Il datore di lavoro non ha l'onere di comunicare al dipendente la prossima scadenza del termine di comportamento (Cass. n. 1996/3351).

Danno biologico e ferie: cenni

La Corte di Cassazione definiva il danno biologico come qualsiasi lesione che viola l'integrità psicofisica dell'individuo in quanto incidente sul valore uomo in tutta la sua dimensione e non si esaurisce nella sola attitudine a produrre ricchezza ma si collega alla vita sociale, culturale, biologica ed estetica della persona.

L'imprenditore attraverso l'art. 2087 c.c. ⁽¹⁾ è tenuto a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore evitando che a mezzo del contratto di lavoro si provochi lesioni alla persona ⁽²⁾.

La Cassazione con sentenza 2000/1307 che il danno biologico può derivare anche da eccessivi carichi di lavoro estrisecantesi nell'accettazione di lavoro continuativo e nella rinuncia a periodi di ferie.

Anche il lavoro prestato oltre il sesto giorno consecutivo, avendo una gravosità maggiore rispetto a quello scandito da pausa settimanale, può condurre all'alveo del risarcimento del danno biologico, nonostante il maggior compenso cui il lavoratore ha normalmente diritto a norma del C.C.N.L. di settore (Cass. Civ. n. 1996/2004).

Diversamente non costituisce infortunio o malattia professionale risarcibile, come danno biologico, il danno causato al dipendente da terzi in conseguenza di eventi criminosi non addebitabili a titolo di colpa al datore di lavoro ⁽³⁾.

(*) *Amministratore delegato S.o.f.i. S.r.l. e Presidente sezione imprese di onoranze funebri Unione degli Industriali della Provincia di Imperia.*

⁽¹⁾ L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

⁽²⁾ Corte di Cassazione sentenza 14/02/1997 numero 8267: In ottemperanza al precetto costituzionale di cui all'art.41, comma 2, Cost. il datore di lavoro non può esimersi dall'adottare tutte le misure necessarie, compreso l'adeguamento dell'organico, volte ad assicurare livelli compensativi di produttività, senza, tuttavia compromettere l'integrità psicofisica dei lavoratori soggetti al suo potere organizzativo di dimensionamento delle strutture aziendali.

L'eventuale concorso di colpa del lavoratore non ha efficacia esimente per il datore di lavoro che abbia ommesso le misure atte ad impedire l'evento lesivo, restando egli esonerato da ogni responsabilità soltanto quando il comportamento del dipendente presenta i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità, e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute.

⁽³⁾ Cass. Civ. 1998/11710. Respinta la domanda del dipendente di una società che gestiva una stazione di servizio di distribuzione di carburante volta ad ottenere la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno biologico patito in conseguenza della ferita da arma da fuoco subita nel corso di una tentata rapina verificatasi in danno del distributore.