

Roma, 15 Gennaio 2021 - Prot. 61/2021.

## **Intepretazione Confermativa e Chiarificativa su quesiti avanzati da Zucchetti S.p.A. riferiti al CCNL “Sale Bingo e Gaming Hall”**

(Rif. Artt. 52, 163 e 213 del CCNL “Sale Bingo e Gaming Hall” del 9 Ottobre 2018)

Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, En.Bi.C., di seguito anche solo denominata “Commissione Bilaterale”, ha ricevuto da Zucchetti S.p.A. specifici quesiti sugli artt. 52, 163 e 213 del CCNL “Sale Bingo e Gaming Hall” sottoscritto il 9 Ottobre 2018 da ASCOB, ANIB - ANPIT con CISAL Terziario - CIU.

Tenuto conto che le richieste pervenute possono essere utili anche ad altri Operatori di Settore che applicano il medesimo CCNL “Sale Bingo e Gaming Hall”, con la presente, si riportano i quesiti e le rispettive risposte interpretative della Commissione Bilaterale.

### **1) CCNL - Art. 52: Lavoro a Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Estratto**

“[...] Al Lavoratore assunto con Contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e che svolgano identiche o analoghe mansioni, con le sole esclusioni, quando previste, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative vita prestate tramite l'En.Bi.C. ([www.enbic.it](http://www.enbic.it)), fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva ex art. 180) e del Welfare contrattuale (art. 176) [...]”.

### **Quesito sulla “proporzionalità”**

Il termine “Proporzione” si riferisce anche alla determinazione del comparto/trattamento economico di malattia?

Ad esempio, per un Contratto di lavoro con durata quattro mesi, si deve garantire il comparto per un massimo di 90 giorni (anzianità inferiore ai due anni), oppure è necessario rapportarlo?

### **Risposta della Commissione Bilaterale**

In relazione al quesito sopra riportato, nel rispetto del principio di non discriminazione, si conferma che la durata del periodo di comparto contrattuale deve essere la medesima, sia in caso di Contratto di lavoro a tempo determinato che indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, variando essa solo in funzione dell'anzianità di servizio del Lavoratore.

Pertanto, in caso di anzianità inferiore ai due anni, il Lavoratore (non in prova) avrà diritto alla conservazione del posto per 90 giorni anche se assunto con Contratto di lavoro a tempo determinato o parziale.

Ciò premesso, si ricorda però che, avendo le Parti già concordato il termine del Contratto in sede d'instaurazione del rapporto di lavoro, qualora lo stesso “scadesse” durante un periodo di malattia, tale termine naturale prevarrà rispetto alla prognosi e al periodo di comparto, così come previsto dalla normativa vigente.

Infatti, lo scadere del termine, dà luogo alla cessazione “per fine contratto” anche qualora esso intervenga nei periodi di sospensione dell'efficacia del recesso per gravidanza, puerperio, malattia o infortunio (art. 47 del CCNL), operativi in caso di recesso per “giustificato motivo oggettivo” nei Contratti a Tempo Indeterminato.

Roma, 15 Gennaio 2021 - Prot. 61/2021.

**2) CCNL - Art. 163: Malattia o infortunio non professionali - Estratto**

*"[...] Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia "continuazione" del precedente.*

*Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse certificata quale "continuazione" di un unico evento, anche con soluzione di continuità, vi sarà una sola carenza e, dall'inizio dell'ultima prognosi, vi sarà decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto [...]"*

**Quesito sull'arco temporale nel periodo di comporto**

Si chiede di conoscere quale sia l'effettiva data di decorrenza dell'arco temporale per determinare il periodo di comporto negli esempi sotto indicati.

Esempio n. 1

Evento dal 4/11/2019 al 15/11/2019

Di cui, il 1° certificato copre il periodo dal 4 al 6, il secondo certificato (continuazione) copre il periodo dal 7 al 15.

Esempio n. 2

Evento dal 4/11/2019 al 06/11/2019, con ricaduta dall'8 al 15 novembre.

**Risposta della Commissione Bilaterale**Esempio n. 1

La decorrenza dell'arco temporale per il calcolo del periodo di comporto, tenuto conto della continuazione di malattia, sarà dal 7/11/2019 (ultima prognosi) a ritroso, computando le assenze per malattia già effettuate dal Lavoratore nei 5 anni precedenti (o minor periodo in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni) e la prognosi in corso (quindi dal 7 al 15/11/2019).

Esempio n. 2

La decorrenza dell'arco temporale per il calcolo del periodo di comporto sarà dall'8/11/2019 a ritroso, computando le assenze per malattia già effettuate dal Lavoratore nei 5 anni precedenti (o minor periodo in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni) e la prognosi in corso (quindi dal 8 al 15/11/2019).

**Quesito sulla durata del Periodo di comporto**

E' corretto ritenere che i giorni di comporto spettanti ad un lavoratore con anzianità pari a 133 mesi siano 365?

**Risposta della Commissione Bilaterale**

Il periodo di comporto contrattuale è maturato dal lavoratore in funzione degli anni compiuti di anzianità (... 90 giorni solari, con l'incremento di 30 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 giorni di prognosi complessiva ...), perciò conformemente alla seguente Tabella.

Roma, 15 Gennaio 2021 - Prot. 61/2021.

<b>Anzianità compiuta del Lavoratore</b>	<b>Durata del Periodo di comporta</b>
Fino a 2 anni:	90 giorni solari, continuati o frazionati
Con 3 anni di anzianità, ovvero 36 mesi:	90 + 30 = 120 giorni solari, continuati o frazionati
Con 4 anni di anzianità, ovvero 48 mesi:	90 + 60 = 150 giorni solari, continuati o frazionati
Con 5 anni di anzianità, ovvero 60 mesi:	90 + 90 = 180 giorni solari, continuati o frazionati
Con 6 anni di anzianità, ovvero 72 mesi:	90 + 120 = 210 giorni solari, continuati o frazionati
Con 7 anni di anzianità, ovvero 84 mesi:	90 + 150 = 240 giorni solari, continuati o frazionati
Con 8 anni di anzianità, ovvero 96 mesi:	90 + 180 = 270 giorni solari, continuati o frazionati
Con 9 anni di anzianità, ovvero 108 mesi:	90 + 210 = 300 giorni solari, continuati o frazionati
Con 10 anni di anzianità, ovvero 120 mesi:	90 + 240 = 330 giorni solari, continuati o frazionati
Con 11 anni di anzianità, ovvero 132 mesi:	90 + 270 = 360 giorni solari, continuati o frazionati
Da 12 anni di anzianità in poi, ovvero da 144 mesi:	365 giorni solari, continuati o frazionati

### **3) CCNL - Art. 163: Malattia o infortunio non professionali - Estratto**

“[...] Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31 dicembre), l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà al 25% di cui alla lettera b) che precede.

Entro il periodo di comporta contrattuale il Lavoratore in malattia regolarmente certificata matura ferie, tredicesima mensilità e T.F.R. [...]”

#### **Quesito in materia di percentuale di integrazione datoriale**

Non è chiaro, nel caso di seguito prospettato:

- i. quale sia la percentuale di integrazione ditta spettante al Lavoratore;
- ii. se l'Indennità è prevista anche durante lo svolgimento del periodo di prova (quest'ultimo quesito è valido sia per la malattia che per l'infortunio professionale, compresi i Dirigenti e gli Apprendisti).

Roma, 15 Gennaio 2021 - Prot. 61/2021.

Caso

Evento di malattia dal 07/10/19 al 18/10/2019 (n. giorni di malattia eventi pregressi anno 2019 = 173). Il trattamento a carico del Datore di lavoro da applicare a partire dal 14 ottobre (trattasi del 181° giorno nell'anno 2019 e primo giorno in cui non c'è più l'indennizzo INPS), è al 25% o al 50%?

**Risposta della Commissione Bilaterale**

- i. Nel periodo eccedente i 180 giorni di prognosi nell'anno solare, purché sempre all'interno del periodo di comportamento contrattuale maturato dal Lavoratore, l'Azienda, per garantire una sussistenza almeno minima all'interno del periodo di comportamento, gli riconoscerà una retribuzione del 50% della R.G.N., con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione. In caso di ripresa dell'Indennità di malattia INPS, quindi con il passaggio al nuovo anno solare, l'integrazione datoriale riprenderà al 25% della R.G.N., sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione e sempre entro il periodo di comportamento complessivamente spettante al Lavoratore.

Perciò, nel caso proposto, dal 14/10/2019 ed entro i limiti del periodo di comportamento contrattuale maturato dal Lavoratore, il trattamento a carico del Datore sarà pari al 50% della R.G.N., con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione. In caso di ripresa dell'Indennità di malattia INPS e sempre nei limiti del periodo di comportamento spettante, il trattamento aziendale ritornerà ad essere del 25%.

- ii. Durante il periodo di prova, spetta al lavoratore sia l'Indennità di malattia INPS che l'integrazione datoriale, nei modi e termini legalmente e contrattualmente previsti, ferma restando la possibilità di sospendere la decorrenza del Patto ex art. 135 del CCNL "Sale Bingo e Gaming Hall", facendolo nuovamente decorrere all'atto della guarigione e la cessazione delle erogazioni in caso di recesso di una delle Parti.

**4) CCNL - Art. 213: Dirigenti Infortunio professionale - Estratto**

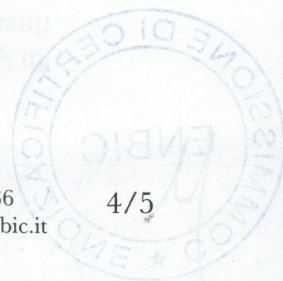
*"[...] In caso d'infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invalidità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'85% della R.N.M. [...]"*

**Quesito sull'arco temporale**

Non è chiaro quale sia l'arco temporale per determinare il limite massimo di 18 mesi.

**Risposta della Commissione Bilaterale**

Per i Dirigenti, il limite massimo di 18 mesi di conservazione del posto ex art. 213 del CCNL "Sale Bingo e Gaming Hall", decorre dall'inizio della prognosi d'infortunio professionale non in itinere, indipendentemente dall'anzianità lavorativa del Dirigente stesso.



Roma, 15 Gennaio 2021 - Prot. 61/2021.

**EFFICACIA DELLA PRESENTE INTERPRETAZIONE**

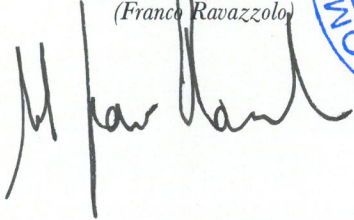
La presente Interpretazione, essendo confermativa e chiarificativa di previsioni contrattuali vigenti, è immediatamente applicabile.

Roma, 15 Gennaio 2021.

*La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione*

*Il Presidente avv. Fulvio De Gregorio*

*Rappresentante Datoriale  
(Franco Ravazzolo)*



*Rappresentante Sindacale  
(Alice Fioranzato)*

