

Roma, 24 Maggio 2021 - Prot. 64/2021.

## **Intepretazione Confermativa sulla spettanza dell'Integrazione Aziendale dopo il superamento del Periodo di comporto contrattuale**

(Rif. Artt. 139 e 141 del CCNL "Commercio" del 1° Gennaio 2020)

### **A) Premesse**

- 1) Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, En.Bi.C., di seguito anche solo denominata "Commissione Bilaterale", ha ricevuto da un'Azienda il seguente quesito sulla spettanza dell'Integrazione Datoriale in caso di malattia:

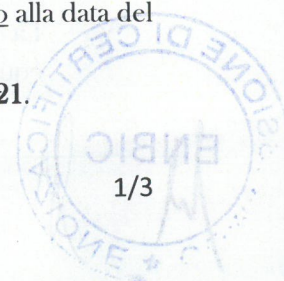
*In caso di superamento del periodo di comporto contrattuale e in costanza di evento morboso, al Lavoratore spetta l'Integrazione Datoriale dell'Indennità INPS, non procedendo l'Azienda al licenziamento?*

- 2) L'Azienda in questione applica il CCNL "Commercio", del 1° Gennaio 2020, sottoscritto da ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario e CIU, di seguito denominato anche solo CCNL "Commercio".
- 3) L'Art. 139 del citato CCNL "Commercio", prevede la disciplina specifica da applicare in caso di assenza del Lavoratore per malattia/infortunio non professionale, alla quale si rinvia.
- 4) L'Art. 141 del predetto CCNL, prevede, nell'ottica di mantenimento dell'occupazione, che il Lavoratore possa richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, qualora sia impossibilitato alla ripresa del lavoro. La durata massima del periodo di aspettativa è così prevista dal citato articolo 141:
  - A. *In caso di unico evento grave e continuativo [...] il Lavoratore potrà usufruire dal compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comporto spettante.*
  - B. *In caso di più malattie o infortuni, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari alla metà del residuo periodo di comporto spettante.*

### **B) Attività Istruttoria**

Questa Commissione Bilaterale, per l'attività interpretativa, ha acquisito le seguenti informazioni sul rapporto di lavoro in questione:

- a) Il Lavoratore è stato assunto in data 05/12/2017, con applicazione del CCNL "Commercio".
- b) L'anzianità lavorativa del Dipendente è superiore a 3 anni compiuti, ma inferiore a 4, dunque il periodo di comporto contrattualmente spettante ai sensi dell'art. 139 del CCNL "Commercio" è pari a giorni 120.
- c) Stando ai periodi di malattia effettuati dal Lavoratore dalla data di assunzione, nello specifico dal 07/05/2018 ad oggi, il periodo di comporto contrattualmente spettante è già stato superato alla data del 27/09/2020.
- d) Il Lavoratore è attualmente in costanza di malattia con prognosi prevista fino al 16/06/2021.



Roma, 24 Maggio 2021 - Prot. 64/2021.

- e) Fino alla data del 16/06/2021, il totale dei giorni di assenza dal superamento del periodo di comporto è pari a 162, di cui **157 giorni** sono occorsi, con unico evento continuativo, nell'ultimo anno solare (dal 1° gennaio 2021).
- f) Le assenze per malattia del Lavoratore effettuate dal 2020 ad oggi sono state confermate come non riferite/riferibili a periodi trascorsi in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva o, comunque, come "Covid correlate". Per quanto precede, tali assenze sono integralmente computabili nel periodo di comporto contrattuale.
- g) L'Azienda **non** ha operato il licenziamento del Lavoratore per superamento del periodo di comporto.
- h) L'Azienda impiega più di 15 (quindici) Dipendenti.

### C) Testo dell'Interpretazione Confermativa

- I. L'integrazione datoriale all'indennità INPS è prevista fino al compimento del periodo di comporto, superato il quale, l'Azienda ha diritto, perdurando l'assenza del Lavoratore per malattia, a recedere dal rapporto di lavoro "*per giustificato motivo*".
- II. Tenuto conto di quanto premesso, il citato art. 139 del CCNL "*Commercio*", prevede che l'Azienda con più di 15 (quindici) Dipendenti possa operare il licenziamento *per giustificato motivo* del Lavoratore ancora assente per malattia, in qualsiasi momento, purchè entro 45 giorni solari dal superamento del periodo di comporto, semprechè vi sia stato, per tale intero periodo, il costante riconoscimento dell'integrazione datoriale all'indennità dovuta dall'INPS.

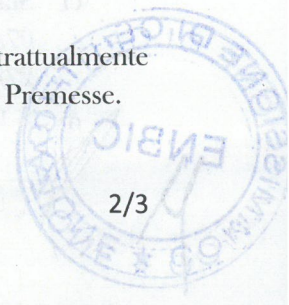
Nel caso di specie, tale limite di 45 giorni è stato superato, durante l'evento morboso ad oggi ancora in corso, alla data del **25/02/2021**.

- III. L'art. 139 del CCNL stabilisce, inoltre, che *in assenza di licenziamento entro il 45° giorno di superamento del periodo di comporto, il Lavoratore* [ancora assente per malattia], *dal 46° giorno sarà considerato in "aspettativa non retribuita", con diritto a percepire la sola indennità INPS, qualora dovuta.* La suddetta previsione, è stata concordata tra le Parti Contrattuali al fine di tutelare il diritto datoriale alla conservazione del posto di lavoro verso il Dipendente assente per malattia, quale condizione migliorativa rispetto al CCNL, senza però determinare un ulteriore aggravio di costi aziendali. Ciò, anche a vantaggio del Lavoratore che, entro i 180 giorni nell'arco dell'anno, avrebbe titolo all'indennità INPS, con la relativa contribuzione previdenziale afferente.

- IV. Stando alla disciplina contrattuale, questa Commissione Bilaterale stabilisce quindi che:

- **dall'inizio della prognosi in corso (11/01/2021) e fino al 24/02/2021**, spetti al Lavoratore l'integrazione datoriale all'indennità INPS, essendo questo periodo corrispondente ai 45 giorni di cui al punto II che precede;
- **dal 25/02/2021 in avanti**, i giorni di assenza del Lavoratore per la malattia siano considerati come *aspettativa non retribuita*. Da ciò consegue che, in questo periodo, il Datore di lavoro NON debba contrattualmente operare alcuna integrazione all'indennità INPS, salvo diverso miglior favore individualmente concordato. Al Lavoratore permane, quindi, il diritto di percepire la sola indennità INPS, qualora dovuta.

La durata dell'aspettativa non retribuita, anche se non richiesta dal Lavoratore, è contrattualmente equiparata a quanto previsto dall'art. 141 del CCNL, così come riportato al punto 4) delle Premesse.



Roma, 24 Maggio 2021 - Prot. 64/2021.

Tuttavia, essendo già spirata la durata massima del periodo di aspettativa non retribuita ex art. 141, per garantire almeno le condizioni economiche minime accettabili, questa Commissione Bilaterale consiglia che l'aspettativa aziendale concessa sia corrispondente ai limiti del periodo di spettanza dell'Indennità INPS per malattia (180 giorni nell'arco dell'anno di calendario), salvo diverse previsioni di miglior favore, concordate però direttamente tra le Parti ed in forma scritta.

Al termine dell'aspettativa, salvo ulteriore Accordo scritto tra le Parti, il rapporto di lavoro potrà, così, concludersi con un licenziamento *per giustificato motivo* permettendo quindi al Lavoratore di ricevere le competenze di fine rapporto e di accedere alla NASpI, con riconoscimento dei relativi contributi e dell'indennità di disoccupazione, quest'ultima per la durata che il Lavoratore ha maturato.

- VI. Si segnala che, per dare certezza giuridica al rapporto di lavoro, al periodo di sospensione legittima della prestazione ed al licenziamento datoriale per "*superamento del periodo di comporto*", il CCNL prevede che la richiesta dell'aspettativa sia in forma scritta e presentata da parte del Lavoratore, con conseguente accettazione, sempre in forma scritta, dell'Azienda.
- VII. Infine, per permettere il corretto esercizio dei rispettivi diritti contrattuali, la Commissione consiglia che le Parti siano rese compiutamente edotte delle previsioni ex art. 139 e 141 del CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 24 Maggio 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)

