



IL PUNTOFIOM



Per info, contatti e iscrizione alla mailing list: installazioni@fiom.cgil.it

DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

In questo numero

1. Il Cae Gaz de France
2. RSU settore ascensori
3. Sicurezza: sanzioni penali ai lavoratori
4. Premi: paga il fisso non il variabile. Caso Siram
5. 260 euro a giugno per chi non ha integrazioni
6. Premi e straordinari detassati per 6 mesi.
7. Info: Inserto malattia

Telecom annuncia 5000 esuberi. Dopo lo scempio di uno dei settori strategici del paese, privatizzati nel modo peggiore e su cui una serie infinita di pescecani ha fatto fortune personali immense, mentre portavano la società sull'orlo della bancarotta, arriva il così detto risanamento dei conti che ovviamente sarà fatto pagare ai lavoratori della Telecom e delle imprese che lavorano sulle commesse

Telecom. Questo sembra un probabile scenario dopo quanto annunciato da Bernabè l'attuale amministratore delegato. In 10 anni la Telecom si è impoverita di circa 60 miliardi di Euro, una cifra in lire impronunciabile. Hanno beneficiato gli azionisti che si sono divisi importanti dividendi, mentre indebitavano l'azienda, vendendo importanti Asset a prezzi rivelatisi inferiore al valore, e vista tutta questa capacità i top manager hanno intascato, comprese le buone uscite personali, un ammontare di oltre 150 milioni di euro tra il 2001 e il 2007. Nel frattempo i circa 6 miliardi netti di euro di tasse che Telecom intasca dai cittadini, sotto forma di canone abbonato, non sono serviti né a rinnovare la rete né a mantenerla adeguatamente. Oggi l'Italia è il paese europeo con il peggiore sviluppo della fibra ottica e i grandi progetti in essere della Telecom NGN2 per portare la fibra ottica in tutte le case, se non saranno finanziati dallo Stato rimarranno sulla carta. Chi ha contribuito a produrre questo disastro industriale con gravi riflessi sullo sviluppo tecnologico e sociale del paese, dovrebbero essere condannati e non avere buone uscite milionarie! È uno scandalo. La stessa rete telefonica analogica (quella tradizionale) non viene più mantenuta efficiente come era nei patti di vendita. Anno dopo anno il deperimento

è tale da rischiare il collasso. A solo titolo d'esempio la sostituzione dei pali telefonici, affidata a ditte di sub appalto si è via, via ridotta. Quest'anno è dimezzata rispetto al 2007. Serve un intervento energico di indirizzo e condizionamento dello stato. La strategicità del settore è fondamentale per lo sviluppo del paese. La perdita di competitività rispetto agli altri paesi europei produce non solo gap tecnologici ma riduce la produttività del paese. In Francia chi viaggia in treno o in metropolitana a Parigi o a Tolosa ha la copertura costante della rete e questo è un fattore di produttività ed efficienza importante. In Italia non solo questo è impensabile ma anche la normale comunicazione capita che si interrompa senza spiegazioni. È una situazione grave, un colabrodo. A nostro avviso la rete fissa andrebbe tolta alla Telecom. È sbagliato che vi sia un monopolista della rete. La rete va riportata sotto controllo pubblico, in modo da poter investire e rinnovarla. Inoltre si favorirebbe la concorrenza, permettendo a tutti i gestori di telefonia fissa l'utilizzo della rete, previo pagamento di un canone che lo stato potrebbe reinvestire nella rete per il suo potenziamento ed ammodernamento. La privatizzazione fatta ad opera del governo D'Alema, a fine anni '90, e confermato dai successivi governi di centro destra e centro sinistra è la dimostrazione della superficialità e incompetenza, se non del clientelismo italiano. Eventi al tempo criticati anche dalla Fiom. Oggi è doveroso porre rimedio per il bene di tutto il paese. Una spinta deve arrivare anche dal mondo del lavoro. Sono errori che si pagano a caro prezzo e di cui nessuno è o sarà chiamato a rispondere.

PARIGI: RELAZIONE FUSIONE GAZ DE FRANCE/SUEZ (COFATHEC/ELYO)

La fusione tra GAZ de FRANCE e SUEZ, giro d'affari di 75 miliardi di euro, è ormai cosa fatta. Dopo l'ultimo ostacolo sindacale rappresentato dal parere dato dal "Comitato Sindacale Francese", restano le assemblee dei consigli di amministrazione delle due Società, in programma per il 16 luglio, che formalizzeranno ufficialmente la fusione. Lo stato francese manterrà il 35,6% di azioni del nascente colosso energetico. Numero uno della nuova società sarà Gérard Mestrallet, Suez, affiancato dal vice Jean Francois Cirelli numero uno di



IL PUNTOFIOM



DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

Gaz de France. Ora cosa accadrà? E visto che GAZ DE FRANCE E SUEZ sono proprietarie rispettivamente di COFATHEC e di ELYO, cosa accadrà ai lavoratori di queste due società presenti anche in Italia? Per avere una corretta dimensione di cosa stiamo parlando, occorre fare qualche cifra: GAZ DE FRANCE monopolista del gas in Francia, oltre che attore principale sul mercato europeo ha circa 50.000 addetti. Di questi circa 8000 sono delle filiali COFATHEC, Società di servizi energetici e installazioni, presenti in Francia, Italia, Gran Bretagna, Belgio e Svizzera; SUEZ, conta nel mondo, circa 160.000 dipendenti. SUEZ è uno dei veri colossi ENERGETICI Europei con interessi nell'energia elettrica, nel gas, nell'acqua, nei servizi ambientali e in quelli energetici. Solo nel settore dei servizi energetici e nelle installazioni (tra cui ELYO), ha in Europa 60.000 lavoratori. Questi pochi numeri servono a capire la dimensione della questione e le sue evidenti complicazioni. Perciò il settore dei servizi energetici e delle installazioni, al termine della fusione, sarà composto da circa 70.000 lavoratori. In Italia, COFATHEC ha attualmente 2200 dipendenti ed ELYO ne conta 800, il timore delle Rappresentanze Sindacali e dei Componenti Italiani del Comitato Aziendale Europeo (CAE), è quello delle ripercussioni occupazionali. Infatti, dopo che già numerose volte abbiamo posto all'Azienda, in Europa e in Italia, delle domande precise su cosa accadrà, l'Azienda GAZ DE FRANCE e COFATHEC non è stata in grado (o non ha voluto) dare delle risposte chiare e definitive. In modo sintetico le questioni che abbiamo posto in queste sessioni sono: avere la certezza che il nuovo gruppo che nascerà dalla fusione tra COFATHEC ed ELYO, manterrà una struttura operativa come c'è già in COFATHEC. Abbiamo la forte preoccupazione che la nuova Società, invece, possa scegliere la strategia che viene adottata in ELYO ITALIA, cioè che la stragrande maggioranza dei contratti che vengono acquisiti dall'impresa vengano poi dati in subappalto. Infatti, mentre in COFATHEC ITALIA su 2200 dipendenti, 1000 sono impiegati e 1200 sono operai, in ELYO ITALIA su 800 dipendenti ci sono 700 impiegati e meno di 100 operai. Inoltre non sappiamo l'esito dell'impatto della fusione sul personale amministrativo e gestionale delle due Società. Nel

particolare in alcuni territori, principalmente MILANO, ma anche ROMA, FIRENZE, NAPOLI, dove ci sono presenze significative di personale COFATHEC ed ELYO nei settori impiegatizi, abbiamo la preoccupazione che vi siano delle sovrapposizioni e dei possibili esuberi. A queste domande non abbiamo avuto le necessarie risposte e, evidentemente rimaniamo con grandi dubbi e incertezze. Ovviamente questo deve farci stare costantemente vigili e attenti come componenti del CAE, RSU/RSA alle prossime mosse aziendali. Oltre a questo è necessario coordinare tutti gli attori di questa vicenda proprio per capire e fronteggiare meglio ciò che potrà accadere. Come Fiom, crediamo di doverci fare carico di coordinare questo momento. Dobbiamo convocare le rappresentanze sindacali CGIL dei metalmeccanici, del commercio, ma anche le rappresentanze del settore energia di GAZ DE FRANCE e SUEZ in Italia. Le organizzazioni stesse Fiom, FILCAMS, FILCEM, e le altre organizzazioni sindacali Italiane interessate, con la rappresentanza anche di una delegazione Francese del CAE GAZ DE FRANCE e SUEZ. Questa iniziativa ci permetterà di essere più presenti e puntuali sulle questioni e sui problemi che si presenteranno con la fusione. Perciò entro poche mesi faremo questa iniziativa che non sarà che l'inizio di un percorso che dovrà portarci a conoscere e ad affrontare più adeguatamente la fusione e le sue possibili/probabili ripercussioni sui lavoratori. E' importante dire che il CAE continuerà a lavorare in stretta collaborazione con i sindacati italiani e con le rappresentanze dei lavoratori. Questo ci permetterà di continuare ad avere un riferimento generale sulle mosse e sulle prospettive del nuovo gruppo SUEZ-GAZ DE FRANCE. Infine il giorno 29 Maggio 2008, a Parigi si è riunito il CAE per l'elezione del segretario del CAE di GAZ DE FRANCE, visto che si era concluso il mandato precedente. E' stata rieletta MARTINE FEUILLERAT, del sindacato Francese CGT. Tra i sottosegretari: per l'Italia è stato nominato STEFANO BASSI (FIOM-CGIL) di Milano, a cui la redazione i propri complimenti e auguri di buon lavoro.

PUBBLICHIAMO APPELLO RSU SETTORE ASCENSORI

Il tema della sicurezza sul lavoro trova oggi ampio spazio di discussione e di buoni proponimenti, spesso solo demagogici, ma chi vive e subisce i problemi del lavoro nella



IL PUNTOFIOM



DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

produzione sa bene che la maggior parte degli infortuni da lavoro ed i peggiori nemici della sicurezza, oltre al mancato rispetto delle norme, derivano dai carichi eccessivi di lavoro, dai tempi e dallo stress conseguente, ed il prospettarsi della detassazione dello straordinario e della premialità sulla produttività non farà altro che aumentare queste dinamiche. Nel settore ascensoristico la sicurezza non riguarda solo gli operatori addetti, ma anche gli utilizzatori dato che l'elevatore (ascensori, tappeti e scale mobili) è un mezzo di trasporto diffusissimo utilizzato da milioni di persone ogni giorno a cui va garantito l'uso di un mezzo sicuro. Come Coordinamento delle R.S.U. OTIS (multinazionale del settore) da tempo abbiamo intrapreso una difficile trattativa con l'azienda sul tema dei carichi di lavoro e sulla necessità del doppio operatore su attività particolarmente pericolose. Crediamo comunque che queste problematiche non possano essere affrontate solo negli ambiti aziendali ma debbano diventare rivendicazioni dell'intero comparto ascensoristico, quindi riteniamo indispensabile un coordinamento di tutte le componenti sindacali organizzate del settore per un obiettivo comune, anche in funzione di una revisione delle norme che regolamentano l'esercizio degli elevatori attualmente redatte senza il supporto della componente sindacale e troppo sbilanciate verso gli interessi delle aziende. Riteniamo centrale l'attività della manutenzione che va meglio normata e liberata dalle ambiguità attuali, definendo in maniera inequivocabile tempi certi e attività definite non solo a garanzia degli operatori del settore ma di tutta la collettività. Rivolgiamo un appello a tutte le componenti sindacali organizzate e alle R.S.U. di settore per un confronto ed una piattaforma comune per agire insieme. Signoriello Raffaele R.S.U. OTIS Servizi S.r.l. Reggio Calabria Componente segreteria del Coordinamento R.S.U. OTIS (rsu.otis@tin.it - zeneru@tiscali.it)

NUOVE NORME SICUREZZA: SANZIONI PENALI ANCHE PER LAVORATORI IN CASO DI VIOLAZIONE

Il nuovo Testo unico sulla sicurezza ha introdotto diverse novità di rilievo utili a favorire una maggiore diffusione della sicurezza nel mondo del lavoro. Cercheremo di commentarle nei vari numeri. Tra queste un più adeguato impianto sanzionatorio, anche penale, per le violazioni particolarmente gravi. Oltre ad aver decisamente inasprito le sanzioni ai

responsabili della sicurezza dell'impresa, anche i lavoratori che si dovessero rendere responsabili di gravi negligenze possono vedersi perseguiti penalmente, fino ad un mese di carcere, e multati da 200 a 600 euro. L'articolo 20 del testo unico "obblighi dei lavoratori" stabilisce che il lavoratore deve: 1- Osservare disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale (quindi deve essere attivo nella tutela della sicurezza anche verso i propri colleghi di lavoro); 2- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi; 3- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione, 4- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui ai punti 2 e 3, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo gli obblighi del successivo punto; 5- per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori della sicurezza; 6- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, 7- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; 8- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro (è un obbligo); 9- sottoporsi ai controlli sanitari previsti per legge o comunque disposti dal medico. **La violazione grave di questi obblighi di legge, disposti per il lavoratore e sopra sintetizzati, può essere sanzionata, come già detto, fino ad un mese di carcere o ammenda da 200 a 600 euro.** Inoltre, altro punto che riguarda anche il settore installazioni e servizi è l'obbligo dell'esposizione visibile della apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, generalità del lavoratore e dati identificativi della società. Anche in questo caso la sanzione amministrativa pecuniaria va da 50 a 300 euro.

SIRAM: PREMI - PAGA LA QUALITÀ SICURA SEMPRE PIU' COMPLICATO RAGGIUNGERE ALTRI INDICATORI

La Siram 2700 dipendenti è una società presente in Italia, di proprietà di una multinazionale Francese Veolia Environment. Uno dei colossi europei e



IL PUNTOFIOM



DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

mondiali della distribuzione e gestione dell'energia. In questa società c'è la contrattazione integrativa. Nel 2007 il Premio di risultato legato ad obiettivi di bilancio non ha pagato. Non erano stati raggiunti gli obiettivi minimi concordati negli indicatori variabili. L'unico riconoscimento fu una elargizione unilaterale generalizzata dell'azienda "liberalità" collegata ad un evento straordinario. Nello stesso anno si è ricontrattato l'integrativo aziendale per costruire un premio diversamente composto. Ma anche quest'anno se fosse stato per il risultato raggiunto sugli obiettivi di redditività/produttività saremmo ad un risultato vicino allo zero: 82 euro! Ora è grazie ad una costruzione dei premi orientata su indicatori di certificazione di qualità e al loro mantenimento (Iso 9001 e Iso 14.001) che i lavoratori riceveranno complessivamente una cifra vicina ai 600 euro. Montante modesto affiancato da altre voci che il nuovo integrativo ha aggiornato come i tickets, indennità galleria, maggiorazioni turno ecc... Sono queste le voci che aiutano, anche se poco le buste paga. Tutte voci che Federmeccanica critica perché non in linea, a loro dire, con quanto sancito nei modelli contrattuali. Sarà, ma se non fossero presenti lascerebbero i lavoratori con la bocca asciutta e il portafoglio ancora più vuoto. Il sistema premiale aziendale legato ai soli obiettivi variabili di produttività e/o redditività continua a fare acqua da tutte le parti. Prima se ne prenderà atto e prima inizieremo a discutere seriamente di come intervenire sul necessario aumento del salario. Sapendo che quando si va a spendere i prezzi dei beni non tengono conto se si è raggiunto il premio oppure no! I prezzi aumentano costantemente e più delle retribuzioni. Questo è il problema e a questa condizione va data una risposta vera e concreta, non ipotetica e aleatoria. Ecco questo è un obiettivo sindacale da raggiungere!

**260 EURO A GIUGNO PER TUTTI I METALMECCANICI
SENZA SALARIO INTEGRATIVO**

Per tutti i lavoratori metalmeccanici che sono privi di contrattazione integrativa o non hanno elementi

retributivi aggiuntivi individuali e/o collettivi, anche elargiti dall'azienda, e percepiscono quindi solo quanto previsto nel contratto nazionale, con il mese di giugno hanno diritto a 260 euro extra, quale elemento "perequativo" per la mancata contrattazione. Così è previsto nel contratto nazionale sottoscritto dalla Fiom il 20 gennaio 2008. In particolare nel settore dell'installazioni e servizi questo salario può riguardare diverse aziende del sub appalto le quali tendono a dare, se danno, elargizioni in nero e che non compaiono nella busta paga. Questi lavoratori, come quelli che nulla hanno oltre quanto stabilito nel contratto nazionale spetta la somma sopra richiamata. È necessario far presente a tutti i lavoratori delle ditte di appalto che applicano il contratto metalmeccanici questa loro spettanza. È salario contrattuale a tutti gli effetti. I lavoratori interessati possono rivolgersi alle Fiom provinciali per avere informazioni e ragguagli.

**DETAZZAZIONE SPERIMENTALE PER 6 MESI DI
STRAORDINARI E PREMI CONCORDATI.**

Dal primo di luglio e sino a fine anno, in via sperimentale, il governo ha introdotto la detassazione per tutti gli straordinari e per i premi concordati tra sindacato e imprese, nel limite individuale complessivo di 3.000 euro e sempre che il reddito del lavoratore non superi i 30.000 euro lordi anno. Nei due limiti sopra citati la tassazione degli straordinari sarà del 10% e non dell'aliquota normale che varia a seconda del reddito, ma che si aggira sul 27%. Il sindacato ha dato un giudizio critico su questa norma sulla parte degli straordinari, in quanto non permette a tutti di avere un po' di soldi in più, ma solo a chi fa straordinario, favorendo oltretutto l'aumento dell'orario di lavoro, invece che una sua riduzione. Mentre è concorde sulla parte che riguarda la detassazione dei premi integrativi concordati, in quanto incentiva le aziende a elargire quel tipo di salario senza obbligare i lavoratori ad prolungare l'orario di lavoro, con un effetto positivo: più soldi ai lavoratori a parità di orario. Non è esclusa l'interpretazione che siano detassate anche le elargizioni unilaterali dell'impresa legate ad obiettivi di efficienza, redditività e produttività.

INFO: INSERTO MALATTIA

La malattia è composta da un insieme di regole molto complicate (art.19D.S.ccnl). La spiegazione risulta quindi difficile. Questa normativa esiste dal luglio '94 quando, con una scelta discutibile, fu inserita nel contratto meccanici, due mesi dopo che il contratto era stato chiuso e approvato. Un fatto grave da non ripetere. Questa normativa contorta, che pochi lavoratori conoscono e che spesso neanche i delegati sono in grado di capire e spiegare, andrebbe riscritta. **LEGGETE TUTTO**

IMPORTANTE!!

La prima cosa da capire è che la regolamentazione della malattia è **divisa in due grandi capitoli** : **A)** i periodi di **malattia legati alla conservazione del posto di lavoro**; **B)** i periodi legati al **trattamento economico** (come si pagano).

Questi capitoli sono distinti e i periodi, i giorni di malattia, sono conteggiati in modo diverso.

FONDAMENTALE !! UN ESEMPIO!!

Attenzione! I giorni si contano in un arco di 36 mesi (3 anni), partendo dall'ultima malattia fatta. Esempio: il lavoratore che si ammala il 10 giugno 2008 deve vedere quanta malattia ha fatto nel periodo 10 giugno 2005 al 10 giugno 2008. Solo le malattie fatte in questi 3 anni hanno valore nei vari conteggi; **tutte le malattie fatte prima del 10 giugno 2008 non c'entrano più, è come non fossero mai state fatte.** Escono da tutti i conteggi A e B.

A) CONSERVAZIONE POSTO DI LAVORO

La conservazione del posto di lavoro varia a secondo dell'anzianità di servizio, come da tabella n°1:

(tab. 1)

Anzianità d'azienda*	Conservazione del posto
Fino a 3 anni	6 mesi
Da 3 a 6 anni	9 mesi
Oltre i 6 anni	12 mesi

* si inizia a contare dalla data in cui si è assunti fissi.

Solo in casi particolari questi periodi di conservazione del posto di lavoro possono essere prolungati di un ulteriore periodo (comporto prolungato), tabella n° 2:

(tab.2)

Anzianità d'azienda	Ulteriore periodo di Conservazione
Fino a 3 anni	3 mesi
Da 3 a 6 anni	4,5 mesi
Oltre i 6 anni	6 mesi

Questi ulteriori periodi (della tabella n° 2) vengono concessi se nel triennio intervengono i seguenti casi: **1)** una **malattia ininterrotta** superiore al periodo massimo spettante in base all'anzianità di servizio; **2)** una **ricaduta**

della stessa malattia qualora avvenga entro 60 giorni dal termine della precedente malattia; **3)** qualora negli ultimi 36 mesi siano capitate **almeno 2 malattie** della durata pari o superiori a 3 mesi. **4)** una malattia in corso con prognosi superiore ai tre mesi allo scadere del periodo conservazione posto. **In tutti gli altri casi i periodi della tabella n° 2 non spettano.**

Il totale conservazione posto di lavoro, dato dalla tabella 1 + tabella 2, è il seguente:

(tab.3)

Anzianità di servizio	Totale tabella 1 + tabella 2
Fino a 3 anni	(6+3) 9 mesi
Da 3 a 6 anni	(4,5+9) 13,5 "
Oltre i 6 anni	(12+6) 18 "

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Per prolungare la conservazione del posto di lavoro, in caso di utilizzo dell'intero periodo a disposizione, si può chiedere una aspettativa non retribuita di 4 mesi e se non fosse sufficiente un'ulteriore aspettativa di 20 mesi. Questi periodi d'aspettativa vanno chiesti dal lavoratore per iscritto, dimostrando attraverso certificati la necessità di prolungare l'assenza: art.19 ccnlm/99. **Per terapie salvavita** di gravi patologie l'aspettativa può essere presa in modo frazionato in coincidenza con i singoli eventi terapeutici necessari. I periodi vanno documentati all'azienda.

Finiti tutti i periodi sopra citati l'azienda, può licenziare il lavoratore per superamento del periodi di comporto (conservazione del posto di lavoro).

B) RETRIBUZIONE DELLA MALATTIA.

Il trattamento economico della malattia varia a seconda dell'anzianità di servizio e della quantità di giorni di malattia fatti. Ci sono 2 diversi scaglioni nel trattamento economico, il primo **paga al 100%**, il secondo **paga al 50%**. Questi scaglioni variano a seconda dell'anzianità di servizio e del tipo di malattie fatte (lunghe, brevi, ospedale.....).

Salvo le eccezioni che elencheremo la malattia viene così pagata:

(tab. 4)

Anzianità di servizio	di	Periodo retribuito	Scaglioni di retribuzione
Fino a 3 anni		6 mesi	2 mesi al 100% 4 mesi al 50%
Da 3 a 6 anni		9 mesi	3 mesi 100% 6 mesi 50%
Oltre i 6 anni		12 mesi	4 mesi al 100% 8 mesi al 50%

Se il lavoratore accede agli **ulteriori periodi** (comporto prolungato) di conservazione del posto (tabella n° 2), ai fini della retribuzione questi vengono così pagati (sono **aggiuntivi** ai periodi retribuiti della tabella 4):

INFO: INSERTO MALATTIA

(tab.5)

Anzianità d'azienda	Periodo retribuito	Scaglioni di retribuzione
Fino a 3 anni	3 mesi	1 mese a 100% 2 mesi al 50%
Da 3 a 6 anni	4,5 mesi	1,5 mesi 100% 3 mesi 50%
Oltre ai 6 anni	6 mesi	2 mesi al 100% 4 mesi al 50%

LUNGHE MALATTIE

Le malattie lunghe, **da 22 giorni in su**, danno il diritto all'allungamento dei periodi pagati al 100%. Sono considerate malattie lunghe anche quelle composte da più certificati, **l'importante** è che non ci siano giorni d'interruzione (neanche la domenica) tra un certificato e l'altro. Anche i ricoveri ospedalieri, **dagli 11 giorni in su**, danno il diritto ad ulteriori periodi al 100%. I periodi aggiuntivi sono così regolati:

(tab. 6)

Anzianità d'azienda	Ricovero ospedaliero	Malattia da 22 giorni in su.
Fino a 3 anni	Fino ad un massimo di 60 giorni ospedale	Fino ad un massimo di 60 giorni
Da 3 a 6 anni	Fino ad un massimo di 75 giorni	Fino ad un massimo di 75 giorni.
Oltre i 6 anni	Fino a un massimo di 90 giorni	Fino a un massimo di 90 giorni

Gli ulteriori periodi al 100% per lunghe malattie non potranno, in ogni modo, superare il tetto dei 120 giorni sommando ricovero ospedaliero e malattia lunga.

Attenzione! questa deroga interviene solo ai fini retributivi per allungare i periodi pagati al 100%, mentre lascia invariati i periodi di conservazione del posto di lavoro (tabelle. 1- 2 - 3).

MALATTIE BREVI

Sono considerate malattie brevi, tutte le malattie comprese tra 1 e 5 giorni di prognosi medica, (come da certificati medici). Queste malattie brevi dopo averne fatte sette, in tre anni, dalla ottava in poi, i giorni vengono conteggiati doppio ai fini dei periodi retribuiti al 100%, lo scopo della regola è penalizzare le malattie brevi, portando il lavoratore più velocemente nella zona pagata al 50%.

ATTENZIONE all'esempio: due certificati consecutivi da 3 giorni (senza nessuna interruzione) equivalgono ad un certificato di 6 giorni di malattia e non rientrano quindi nelle malattie brevi. Sono esclusi i ricoveri ospedalieri il DAY HOSPITAL e alcuni trattamenti terapeutici effettuati presso gli ospedali e debitamente certificati (emodialisi, morbo di Cooley, tumori...).

(tab. 7)

Numero malattie	Ai fini della conservazione*	Ai fine retributivi
1° malattia	5 giorni	5 giorni
2° malattia	3 giorni	3 giorni
3° malattia	4 giorni	4 giorni
4° malattia	5 giorni	5 giorni
5° malattia	2 giorni	2 giorni
6° malattia	5 giorni	5 giorni
7° malattia	3 giorni	3 giorni
Totale sette malattie brevi	27 giorni	27 giorni
Parte conteggio misura doppia sotto i 6 gg.		
8° malattia	3 giorni	6 giorni**
9° malattia	6 giorni	6 giorni
10° malattia	5 giorni	10 giorni**
Ospedale	4 giorni	4 giorni
11° malattia	4 giorni	8 giorni**
Terapia certific.	3 giorni	3 giorni
Totale	52 giorni	64 giorni

* nella colonna di mezzo i giorni scritti corrispondono a quelli del certificato medico.

**giorni che raddoppiano per effetto delle regole sulle malattie brevi (inferiori a 6 giorni).

Come si può notare ci sono casi in cui è opportuno avere prognosi pari o superiori a 6 giorni.

FERIE E MALATTIA

Le ferie si interrompono in due casi:

- **ricovero ospedaliero** anche di un giorno
- **malattie con certificato di 8 giorni o più** durante le ferie. Le ferie si interrompono anche quando la malattia inizia prima delle ferie. **Le ferie non godute rimangono a disposizione del lavoratore che deve farle entro i 18 mesi successivi alla fine dell'anno.**

MALATTIA E CASSA INTEGRAZIONE

La Cassa integrazione ordinaria non interrompe la malattia. Quindi chi è in malattia durante la Cassa integrazione rimane in malattia anche dal punto di vista della retribuzione.

La malattia interrompe le ferie che rimangono a disposizione del lavoratore nei seguenti casi:

- 1- quando inizia prima delle ferie e prosegue durante;
- 2- quando durante le ferie la malattia dura almeno 7 giorni (anche da più certificati senza interruzione);
- 3- in caso di ricovero ospedaliero. La residenza durante la malattia può essere anche il luogo di villeggiatura.

Attenzione: l'azienda, su richiesta del lavoratore, è tenuta a fornire, massimo 2 volte all'anno, la situazione dettagliata della malattia. La risposta deve essere data entro 20 giorni dalla richiesta.

IMPORTANTE! Orari visite medico fiscale: 10.00 alle 12.00 e 17.00 alle 19.00 di tutti i giorni della settimana, festivi compresi. L'assenza ingiustificata a tali controlli comporta la decurtazione economica di parte o di tutta la malattia, a seconda dei casi, oltre ad una sanzione disciplinare.