

#prioritàlavoro

Il lavoro per tutti, un impegno di tutti

I contratti collettivi nazionali e la Sclerosi Multipla Conclusioni e spunti di lavoro

Dall'analisi svolta emerge una crescente attenzione al tema della sclerosi multipla e, più in generale, delle gravi patologie all'interno della Contrattazione Collettiva di primo livello, mentre ancora sfumati e non sempre incisivi appaiono i riferimenti alla condizione di disabilità e allo stato di handicap, anche se tale materia richiede un approfondimento rispetto agli effetti concreti prodotti dalle disposizioni analizzate. Nello stesso tempo le disposizioni riferite alle gravi patologie e alla stessa sclerosi multipla risultano spesso non uniformi e risentono di problematiche definitorie o dell'uso di concetti, formule e categorie non immediatamente suscettibili di un'applicazione operativa. Inoltre si può riscontrare una tendenza diffusa ad un generale riconoscimento della sclerosi multipla e delle gravi patologie nel quadro delle disposizioni attinenti la malattia, con particolare riferimento al prolungamento e sospensione del comparto, mentre l'attenzione a sclerosi multipla e gravi patologie all'interno di altri istituti (vedasi aspettativa, cessione di ferie, permessi etc.) pare ancora poco strutturata e, rispetto a tali istituti, non si può individuare l'esistenza di un corpus consolidato e omogeneo da cui attingere come base comune per gli sviluppi futuri. Ancor più campo da esplorare risulta quello del welfare contrattuale, all'interno del quale in ogni caso già emergono riferimenti e spunti interessanti a tutela delle condizioni di sclerosi multipla e legate a gravi patologie. Sulla base di tali considerazioni, AISM ritiene che il lavoro di partenariato con i sindacati e le parti datoriali sulla Contrattazione Collettiva nazionale ai fini della piena applicazione della specifica call to action dell' Agenda della Sclerosi Multipla 2020 *"6.2 Coinvolgimento delle parti sindacali e datoriali per una Contrattazione Collettiva e aziendale che favorisca forme di flessibilità per la conciliazione dei tempi vita-cura-lavoro per le persone con SM"* possa nei prossimi anni concentrarsi sulle seguenti linee di lavoro:

1 – diffusione progressiva in sede di rinnovo e di adozione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro di primo livello degli istituti legati alle ferie, congedi e

Sede Nazionale
Via Operai 40
16149 Genova
Tel 01027 131
aism@aism.it
www.aism.it

Sede Legale
Via Cavour 179
00184 Roma
C.C.P. 670000

AISM. INSIEME, UNA CONQUISTA DOPO L'ALTRA

permessi, così come alla cessione delle ferie, per quanto riguarda più strettamente il campo della SM;

2 – normalizzazione delle definizioni – con particolare riferimento ai concetti di grave patologia e terapia salvavita - in modo da favorire un'applicazione più semplice e immediata delle disposizioni senza necessità di ricorrere ad interpretazioni e/o certificazioni di terze parti (spesso non sono evidenziati nella Contrattazione Collettiva i soggetti preposti a tali certificazioni);

3 – estensione progressiva del riferimento alla sclerosi multipla e malattie gravi ad altri istituti, che non siano soltanto quelli del comportamento, ma anche aspettative, permessi, ferie, flessibilità, nonché anche soluzioni innovative previste dalla normativa nel frattempo intervenuta – vedi lo smartworking – andando ad accrescere le tutele già introdotte dalla normativa (si pensi al recesso a 90 giorni rispetto all'utilizzo dello smartwork su base volontaria della persona con disabilità) e prevedendo un'applicazione più ampia anche nella valorizzazione del concetto di smartworking come accomodamento ragionevole.

4 – in ultimo, ma ritenuto ancora più centrale, un utilizzo più consapevole non soltanto in termini di frontiera culturale o di adempimento di un obbligo giuridico del concetto di disabilità, che tuttavia si ritiene potrà essere pienamente realizzato nel momento in cui venga preventivamente definita la riforma del sistema di riconoscimento della disabilità - di cui alla Convenzione Onu programma di azione governativo linea d'intervento 1 – .

In questo modo sarà possibile estendere conquiste maturate nella Contrattazione Collettiva per specifiche patologie e/o blocchi di patologie a categorie più ampie anche assicurando una maggiore equità e uniformità nonché il coinvolgimento di una platea di beneficiari più estesa. Sarà essenziale che sempre di più le parti sindacali e datoriali assumano la capacità, già sperimentata con successo in molti casi, di lavorare in modo stretto ed integrato con le associazioni di rappresentanza delle persone con disabilità.

La presente pubblicazione verrà aggiornata sistematicamente con cadenza annuale a corredo delle successive edizioni del Barometro della sclerosi multipla e troverà spazio all'interno del sito AISM (sezione diritti). Progressivamente si intende anche aggiungere all'analisi una rassegna delle buone pratiche rinvenute nella contrattazione di secondo livello a partire da quelle esperienze in cui la stessa associazione sia stata coinvolta in percorsi di sperimentazione.

Aggiornato a ottobre 2017.

L'analisi della contrattazione collettiva nazionale, a cura dell'Osservatorio AISM

Dall'analisi dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL), registrati presso il CNEL, è emerso, come numerosi Contratti Collettivi hanno dato grande rilievo e considerazione alla sclerosi multipla una delle malattie più gravi del sistema nervoso centrale con un andamento discontinuo e imprevedibile, che impone soste del lavoratore, esigenze di flessibilità, necessità di riprogrammazione dell'organizzazione del lavoro, carichi, mansioni, con tutte le conseguenze correlate. **Su 121 CCNL analizzati 44 (1 su 3) nominano la sclerosi multipla**: ne emerge un dato di tutela e di salvaguardia per la conservazione del posto di lavoro anche in caso di periodi di assenza legati alla patologia.

Per l'analisi sono stati presi in considerazione tre filoni di indagine: i contratti collettivi che menzionano in particolare modo come patologia, la SM, i contratti che prevedono solo gravi patologie e contratti collettivi che fanno riferimento alla disabilità per individuare norme di maggior favore.

Cosa prevedono per la Sclerosi Multipla i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

1. Assenze per malattia

Il periodo di comporto, è il periodo predeterminato durante il quale è giustificata la sospensione dell'obbligo di prestazione lavorativa in capo al lavoratore per effetto della sussistenza di uno stato di malattia, con conseguente diritto alla conservazione del posto di lavoro e corrispondente divieto, per il datore di lavoro di intimare il licenziamento.

Molti Contratti collettivi escludono dal computo delle assenze per malattia quelle determinate e/o correlate alla SM. Su un totale di 121 CCNL esaminati - 44 nominano espressamente la SM - **7 prevedono l'esclusione dal computo delle assenze per malattia di quelle legate all'SM**. Tra questi in particolare si evidenzia il **CCNL del personale non dirigente di Poste Italiane, stipulato il 14/04/2011**. È questa una delle priorità massime su cui AISM ha sostenuto il confronto con i datori di lavoro e le parti sindacali e il dato presentato conferma la bontà e la concretezza del lavoro svolto.

2. Prolungamento del periodo comporto

Analogamente, con riferimento all'esigenza da parte della persona con SM di contare su misure finalizzate a "dilatare" il periodo di comporto per il mantenimento del posto di lavoro, alcuni CCNL hanno previsto di prolungare il periodo di malattia per determinate categorie di lavoratori.

Si constata come il tema abbia ampia attenzione all'interno della Contrattazione Collettiva. **In effetti 23 Contratti collettivi (1 su 2 rispetto a quelli che citano espressamente la SM e 1 su 6 rispetto al totale)** - tra cui **il CCNL Studi Professionali**

stipulato il 30/11/2016 e il CCNL Enti e piccole medie imprese esercenti la formazione professionale, stipulato il 27/07/2016 - riconoscono per i lavoratori con SM la possibilità di beneficiare di un periodo di malattia più lungo.

3. Aspettativa

In luogo dello scorporo delle giornate di assenza legate alla patologia ovvero del prolungamento del periodo di malattia, alcuni Contratti Collettivi si sono concentrati sull'istituto dell'aspettativa non retribuita, prevedendo, come effettuato dal **CCNL Agricoltura e attività affini**, stipulato il 21/07/2016, **un prolungamento del periodo di aspettativa in forza del quale venga garantita la conservazione del posto di lavoro per le persone con SM. Il dato è di 5 Contratti, trattandosi di istituto in genere associato alla più vasta categoria delle gravi patologie.**

4. Assistenza, congedi, permessi

Spostando l'attenzione dalla disciplina della malattia e dell'aspettativa sul versante delle misure volte a conciliare i tempi di cura con quelli di lavoro, merita di essere menzionato il **CCNL Elettrici** (stipulato il 30/05/2013) che, con riferimento alle esigenze dei dipendenti che abbiano necessità di assistere una persona con SM, **ha previsto che le aziende si impegnino a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette a ottenere la concessione di congedi parentali** (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso), **per un periodo continuativo o frazionato, e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.** Si tratta di misure ancora limitate e circoscritte, anche se di crescente attenzione nei contratti di recente stipulazione o rinnovo.

5. Welfare aziendale

In questa fase non sono stati considerati in dettaglio i nomenclatori delle prestazioni previste da fondi sanitari di derivazione contrattuale, attività che verrà sviluppata come seconda fase dell'indagine secondo lo stesso impianto metodologico (focus su SM, patologie gravi, disabilità).

Dall'esame dei Contratti sono emerse prime misure slegate dalle prestazioni sanitarie integrative di derivazione contrattuale, come quella inserita nel **CCNL Marittimi-Addetti agli Uffici e ai Terminali delle Società e Aziende di Navigazione che esercitano l'Armamento privato** (stipulato il 13/06/2007) che **prevede in caso di patologie di particolare gravità** quali ad esempio: neoplasie invalidanti, sclerosi multipla, morbo di parkinson e alzheimer, trapianti di organi vitali, che il lavoratore, superato il periodo per la conservazione del posto, avrà diritto, in attesa del riconoscimento di una provvidenza da parte del sistema welfare, a un periodo massimo di 10 mesi di retribuzione.

6. Trattamento economico

Diversi contratti consentono al lavoratore con SM di non vedersi esposto a subire un danno, di natura economica, dalle assenze legate alla patologia, avendo garantito l'integrale trattamento retributivo nelle giornate di assenza dal lavoro legate alla SM. **In particolare i Contratti che prevedono tale misura sono 17.**

Le stesse misure sopra esaminate trovano poi applicazione in numerosi contratti per persone con gravi patologie - condizione in cui per legge rientra la SM pur in assenza di specificazione espressa nel Contratto - e per persone con disabilità/invalidità, potendo quindi le persone con SM accedere a tali garanzie di derivazione contrattuale anche a prescindere da uno specifico riferimento alla patologia.

Fondamentale in tale senso è il ruolo delle parti sindacali e degli stessi datori di lavoro (in particolare direttori del personale e Uffici Risorse Umane): in quest'ottica AISM sta sviluppando ulteriormente l'interlocuzione con questi soggetti anche attraverso una specifica guida per i datori di lavoro predisposta nel 2016.

(da Barometro 2017)

Social

#prioritàlavoro

Facebook: @aism.it

Twitter: @AISM_onlus

Ufficio Stampa AISM Onlus:

Barbara Erba – 347.758.18.58 barbaraerba@gmail.com

Enrica Marcenaro – 010 2713414 enrica.marcenaro@aism.it

Responsabile Comunicazione e Ufficio Stampa AISM Onlus:

Paola Lustro – tel. 010 2713834 paola.lustro@aism.it