

## Verbale di accordo

Addì 1 marzo 2018 presso la sede Agis in Via del Gesù 62 si sono incontrati:

l'**ANFOLS**, in persona del legale rappresentante dott. Cristiano Chiarot

e

le **Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL E FIALS-CISAL** in persona dei rispettivi segretari Emanuela Bizi, Giovanni Luigi Pezzini, Fabio Benigni e Enrico Sciarra

### premessi che:

il comma 19, art. 11 della legge 7 ottobre 2013 n. 112 ha stabilito che nelle fondazioni lirico sinfoniche per la certificazione, le conseguenti verifiche e le relative riduzioni del trattamento economico delle assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro si applicano le disposizioni vigenti per il pubblico impiego.

### le parti convengono quanto segue:

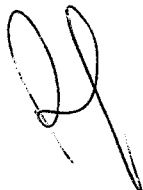
#### TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia od infortunio non sul lavoro deve essere immediatamente comunicata, salvo caso di impedimento, per permettere al datore di lavoro di compiere gli atti amministrativi o le eventuali sostituzioni commesse. Inoltre, la stessa deve essere giustificata, comunicando il numero di protocollo del certificato medico telematico, secondo quanto previsto dalle norme sul pubblico impiego così come richiamate dal decreto legge 91/2013 convertito con modificazioni nella legge 112/2013.

La Fondazione può effettuare il controllo delle assenze per malattia od infortunio non sul lavoro del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n.300.

La Fondazione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico o dal medico competente ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs 81/2008

Visto quanto disposto dal DM n. 206 del 18/12/2009 il lavoratore assente per malattia od infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato dalla Fondazione nelle fasce orarie stabilite dalla legge, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale. Ai sensi dell'articolo 11, comma 19, del D.L. n. 91/2013 e per il periodo di vigenza di tale norma trovano applicazione le fasce di reperibilità previste per il pubblico impiego.



Il lavoratore che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro ai sensi della legge 11 novembre 1983 n.638. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, il lavoratore il quale ha notificato la propria assenza per malattia od infortunio non sul lavoro non può lasciare il proprio domicilio senza averne data preventiva comunicazione alla Fondazione.

Il periodo massimo di assenza per malattia è pari a 36 mesi di cui:

- 18 mesi (corrispondenti a 548 gg frazionati o continuativi), nell'arco temporale di tre anni (corrispondenti a 1095 gg), con diritto alla conservazione del posto di lavoro e retribuiti come di seguito descritto:

100% della retribuzione per i primi 9 mesi (273 gg frazionati o continuativi)

90% della retribuzione per i successivi 3 mesi (92 gg frazionati o continuativi)

50% della retribuzione per i successivi 6 mesi (183 gg frazionati o continuativi)

Ulteriori 18 mesi, su richiesta del lavoratore, senza corresponsione della retribuzione.

Nel caso di malattie particolarmente gravi e che colpiscono pesantemente il lavoratore quali: malattie oncologiche, SLA o gravi malattie neurodegenerative progressive croniche, emodialisi, interventi di trapianto di organo e successive riabilitazioni, sindrome da immunodeficienza acquisita, il periodo di comporta è raddoppiato. Conseguentemente anche la durata del trattamento economico nel tempo è raddoppiata.

Ai primi dieci giorni di malattia verrà applicata la riduzione prevista dall'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 convertito dalla Legge 133/2008 e s.m.i. come specificato all'articolo 11, comma 19 del decreto legge n. 91/2013, convertito con modificazioni dalla legge 112/93 e successivamente modificato dal decreto legge 83/2014 convertito con modificazioni dalla legge 106/2014. Restano salvi i casi in cui il periodo di malattia sia dovuto per ricovero ospedaliero o day hospital e patologie gravi richiedenti terapie salvavita già esemplificate nel comma precedente.

#### **NOTA A VERRBALE**

Peer trattamento fondamentale si intendono le seguenti voci: minimo, contingenza, scatti di anzianità, EDR nazionale e EAM.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi suindicati la Fondazione ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso potrà chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, alla indennità sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga e la Fondazione non proceda al licenziamento del lavoratore il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Scaduti i termini massimi indicati potrà essere concessa al lavoratore ammalato la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di dodici mesi. In tale caso questo ulteriore periodo di assenza non sarà retribuito e ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto né ad alcun effetto contrattuale.

La malattia che abbia inizio nel periodo di preavviso dà diritto al relativo trattamento fino alla scadenza del preavviso stesso.

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato il trattamento di malattia sarà applicato al massimo fino alla scadenza del contratto.



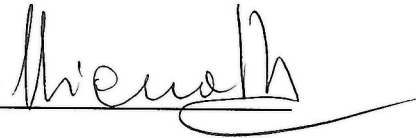
In caso di assenza per infortunio non sul lavoro il lavoratore avrà diritto al trattamento di malattia. Tuttavia il trattamento economico di cui al 11° comma del presente articolo sarà rimborsato alla Fondazione dal lavoratore qualora questi abbia diritto ad essere risarcito da un terzo o dal relativo Istituto assicuratore per danni subiti.

Il presente accordo entra in vigore alla firma e scadrà all'entrata in vigore del nuovo rinnovo del CCNL.

Per L'ANFOLS

I Sovrintendenti

CRISTIANO CHIAROT



SLC-CGIL

EMANUELA BIZI



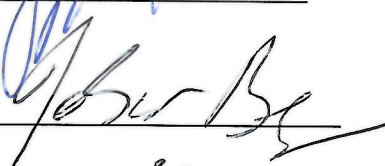
FISTeL-CISL

LUIGI PEZZINI



UIL-COM

FABIO BENIGNI



FIALS-CISAL

ENRICO SCIARRA

