

## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 20 dicembre 2012

Assoambiente, rappresentata dal Presidente sezione Rifiuti Urbani Daniela Sangalli, con l'assistenza di FISE nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le Relazioni Industriali, e di Donatello Miccoli

e

le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FP CGIL rappresentata da Adriano Sgrò e Massimo Cenciotti

FIT CISL rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi e Paolo Modi

FIADEL rappresentata da Francesco Garofalo e Luigi Verzicco

nell'ambito del rinnovo del CCNL 5.4.2008 convengono di stipulare il presente Verbale di accordo relativo agli articoli 2 e 45 del CCNL 5.4.2008.

A decorrere dalla data odierna, i testi allegati sostituiscono integralmente agli artt. 2 e 45 del CCNL 5.4.2008, come modificati dagli accordi di rinnovo 21.3.2012 e 15.11.2012.

A collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in a roughly vertical column on the left side of the page, with some overlapping. The names are written in a cursive, handwritten style. From top to bottom, the signatures appear to be: Daniela Sangalli, Giancarlo Cipullo, Donatello Miccoli, Adriano Sgrò, Massimo Cenciotti, Pasquale Paniccia, Angelo Curcio, Claudio Tarlazzi, Paolo Modi, Francesco Garofalo, and Luigi Verzicco.

Art. 2 – La contrattazione di primo e secondo livello

Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dagli Accordi interconfederali 28.6.2011 e 21.9.2011 nonché dall'art. 60 del presente CCNL, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

- A) la contrattazione di primo livello che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- B) la contrattazione di secondo livello a contenuto economico ed a contenuto normativo, che si realizza negli accordi collettivi aziendali su rinvio del CCNL.

A) LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO:  
IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le Imprese che lo applicano.
3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza, le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa.  
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.  
In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. Entro il mese di maggio del terzo anno di vigenza del CCNL, le parti procedono alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata nei tre anni precedenti, vale a dire nei primi due anni del triennio in corso e nell'ultimo del triennio precedente.
6. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e

determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento.

Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il CCNL non sia stato ancora rinnovato.

Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l' E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo.

Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'Accordo di rinnovo.

7. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 3 e 4.

## B) LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: GLI ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI

1. Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'impresa e la R.S.U. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:
  - a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
  - b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
  - c) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.
3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970, se approvati dalla maggioranza dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) ovvero alle condizioni di cui alla Norma transitoria.
4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 e non per i singoli lavoratori.

## NORMA TRANSITORIA

Nelle more della costituzione della R.S.U., in tutte le imprese che applicano il presente CCNL, essendo in carica le R.S.A. costituite ex art. 19 della legge n. 300/1970, titolari della contrattazione collettiva di cui alle lettere C) e D) congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i contratti collettivi aziendali di cui al comma 3 esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o

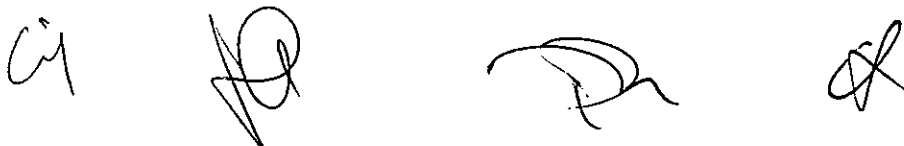
*insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.*

*I contratti collettivi aziendali in parola, approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una Organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 28. 6. 2011 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.*

*L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.*

### **C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITA'**

- 1. Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.*
- 2. Fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa; fermo restando quanto previsto al comma 4.  
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.*
- 3. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.  
In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.*
- 4. Nel rispetto dei cicli negoziali, le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività non possono essere attivate da sei mesi prima sino a quattro mesi dopo la scadenza del CCNL.*
- 5. La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.  
Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.*
- 6. Le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo, anche occupazionale, anche in considerazione dell'andamento e delle prospettive della competitività nonché delle condizioni essenziali di redditività.*



*Le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche dei risultati di cui al comma 5 saranno oggetto di esame congiunto tra le parti.*

- 7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.*
- 8. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.*
- 9. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, si conviene quanto segue:*
  - a) a partire dal 2013, a entrambi i lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo di ogni anno, che non percepiscano altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per contratto collettivo nazionale, è riconosciuto con la retribuzione relativa a tale mese l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente che abbiano dato luogo a corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.*
  - b) a partire dal 2012, a entrambi i lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di E.G.R. è corrisposto, unitamente alle competenze di fine rapporto di lavoro, in proporzione ai mesi in forza all'azienda che abbiano dato luogo a corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.*

*Ai fini della corresponsione degli importi di cui alle lettere a) e b) del presente comma, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.*

*Ai lavoratori di cui alla lettera a) del presente comma che cessino dal servizio nel periodo gennaio/febbraio l'importo annuo procapite spettante è corrisposto unitamente alle competenze di fine rapporto di lavoro.*

- 10. Le misure degli importi individuali di cui al precedente comma 9, lettere a) e b), sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 46, lett. C), commi 4 e 8, in relazione agli eventi di malattia intervenuti:*
  - nell'anno solare precedente, per quanto attiene alla fattispecie di cui al comma 9, lett. a);*
  - nell'anno solare in corso, per quanto riguarda la fattispecie di cui al comma 9, lett. b).*
- 11. Ai lavoratori di cui al presente comma con contratto di lavoro a tempo parziale l'E.G.R. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.*



12. *L'E.G.R., corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.*
13. *Le erogazioni stabilite dagli Accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di E.G.R. di cui al precedente comma 9.*

#### **ABROGAZIONI E DISPOSIZIONI APPLICATIVE TRANSITORIE**

*I trattamenti retributivi di cui all'art. 2, lett. C), commi 11, 12, 14 del CCNL 5.4.2008 – relativi rispettivamente al premio annuo per la qualità della prestazione (commi 11 e 12) e al compenso individuale di produttività (comma 14) – sono abrogati, assorbiti e sostituiti dall'importo riconosciuto a titolo di E.G.R. di cui al comma 9, rispettivamente alle lettere a) e b).*

*I commi 11, 12, 14 del CCNL 5.4.2008 cessano di trovare applicazione alla data del 31.3.2012; ferma restando l'ultima corresponsione del premio annuo per la qualità della prestazione entro il mese di marzo 2012, ai lavoratori già destinatari delle disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), commi 11 e 12, del CCNL 5.4.2008.*

#### **Procedura di informazione e verifica**

14. **Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello a contenuto economico, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.**

*A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche.*

15. **Durante la vigenza dell'accordo di secondo livello saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.**

#### **D) LA CONTRATTAZIONE DI TIPO NORMATIVO**

1. **Costituiscono oggetto di accordo:**

**a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:**

- *l'estensione dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 2 e relativa Nota a verbale ad altre attività lavorative;*
- *soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18, in materia di orario di lavoro multiperiodale;*
- *soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 19, commi 3,5,6 in materia di orari flessibili per particolari categorie di personale;*
- *la definizione di nastri giornalieri anche differenziati;*
- *il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario;*
- *le modalità di fruizione in deroga del riposo settimanale di cui all'art. 25, comma*

3;







- *l'individuazione di attività lavorative discontinue;*
  - *la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;*
  - *l'attuazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 12, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;*
  - *l'integrale disciplina della Banca delle ore, di cui all'art. 26.*
- b) *con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale, diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché un ampliamento delle ore di lavoro supplementare;*
- c) *il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi;*
- d) *le possibili soluzioni in materia di mobilità tra unità produttive diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;*
- e) *la fornitura degli indumenti di lavoro, di cui all'art. 66, lett. D);*
- f) *le residue materie delegate dal CCNL o dalla legge;*
- g) *materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali.*

Art. 45 – *Treatmento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro*

A) *Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo*

1. *In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento. In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.*
2. *Sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.*
3. *L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.*
4. *L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne altresì la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, le RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti il CCNL.*

5. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture sanitarie competenti per legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.
6. Ai fini del comma 3, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro: comparto breve e comparto prolungato

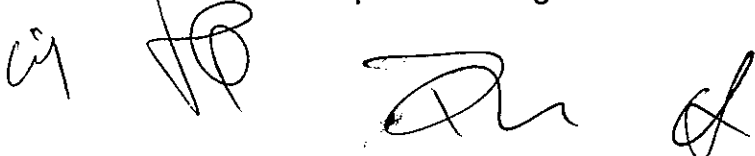
1. Nei casi di interruzione del servizio dovuta a infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comparto breve, di 365 giorni calendariali.

Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

2. *Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 sia determinato da un unico evento morboso continuativo, debitamente certificato, comportante un'assenza ininterrotta, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 90 giorni calendariali. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comparto prolungato, sarà di 455 giorni calendariali, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.*

*A decorrere dall'1.4.2012, il predetto periodo di 90 giorni viene aumentato a 180 giorni e, conseguentemente, il periodo di comparto prolungato sarà pari a 545 giorni calendariali, riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.*

3. Nell'ambito dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, i periodi di conservazione del posto di cui ai predetti commi 1 e 2 sono rispettivamente aumentati di un periodo di durata massima di 120 giorni calendariali in caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital, debitamente certificate. Tale periodo è fruibile anche in maniera frazionata.
4. Il periodo di comparto prolungato di cui al comma 2 si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 90 giorni calendariali.
5. Il periodo di comparto prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comparto breve, di cui al comma 1, sia assente continuativamente per un unico evento morboso ininterrotto di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali.





6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.1975, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.
7. Per quanto concerne i lavoratori in prova trova applicazione l'art. 5, comma 6, del presente CCNL.
8. Entro il mese di gennaio di ogni anno, l'azienda fornisce informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo ai lavoratori che hanno accumulato assenze per infermità pari o superiori a 250 giorni calendariali nei 1.095 giorni calendariali precedenti la data della comunicazione aziendale.





C) Trattamento economico

1. Nell'ambito dei distinti periodi di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo.
2. Ai fini dei trattamenti economici spettanti nei distinti periodi di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, si terrà conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. In tale premessa:
  - a. Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per i primi 365 giorni calendariali di assenza (comporto breve) qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, comma 1;
  - b. *Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per ulteriori 180 giorni calendariali (comporto prolungato), qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5.*
3. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital di cui al comma 3 della lettera B, l'azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo – anche frazionato – di durata massima di 120 giorni calendariali. Le assenze a questo medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma 2, lettera a) e b), entro i limiti rispettivamente stabiliti.
4. *A decorrere dall'1.1.2013, in ogni anno solare, al superamento di 12 giorni calendariali di assenza per malattia, computati anche cumulativamente, o di 4 eventi comunque di durata non superiore a 12 giorni calendariali, in caso di ulteriori assenze per malattia di durata da 1 a 5 giorni l'azienda nei confronti del singolo dipendente opererà nei seguenti termini:*
  - a) *per i primi 2 eventi di assenza successivi ai predetti 12 giorni o 4 eventi, per ogni evento si opererà annualmente una trattenuta di € 15,00 dall'Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), di cui all' art. 2, lett. C), comma 9, ovvero , in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dal premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R. ;*



- b) a partire dal 3° evento di assenza successivo ai predetti 12 giorni o 4 eventi in poi, per ogni evento si opererà annualmente una trattenuta di € 35, 00 dall' Indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g, fino alla misura massima dell'importo annuo di tale Indennità. Qualora, per effetto delle progressive trattenute, l'ammontare annuo dell'Indennità integrativa mensile risulti esaurito, le eventuali trattenute residue saranno operate dall'E.G.R. ovvero, in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dal premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R., in ogni caso fino alla misura massima costituita dall'importo annuo dell'E.G.R. .
5. Ai fini della misura massima delle trattenute dagli istituti retributivi di cui al comma 4, le stesse non possono comunque eccedere il loro distinto ammontare annuo.
6. Ai fini della riduzione o dell'incremento dell'E.G.R. resta fermo quanto previsto dall'art. 2, lett. C), comma 10.
7. A decorrere dall'1.1.2013, ai fini della trattenuta annua:
- a) dall'E.G.R. di cui all'art. 2, lett.C), comma 9, la stessa sarà operata in un'unica soluzione annua in occasione della sua corresponsione, a termini delle lettere a) e b) del predetto comma;
- b) dall' Indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g), la stessa sarà operata in un'unica soluzione annua nell'anno solare successivo a quello in cui si sono verificati gli eventi di malattia, entro il mese di febbraio.  
Nei confronti dei lavoratori il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare la trattenuta di cui al precedente comma 4, ricorrendone le condizioni, sarà effettuata in un'unica soluzione in occasione della corresponsione delle competenze di fine rapporto.
8. In ogni singolo anno solare, le somme trattenute ai sensi del precedente comma saranno destinate per il 60% all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva, di cui all' art. 2, lett. C), comma 9, in erogazione nel mese di marzo di ogni anno, ovvero all'equivalente incremento del premio di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello, a favore dei lavoratori le cui assenze per malattia, computate anche cumulativamente, non abbiano superato nell'anno solare i 12 giorni calendariali o i 4 eventi comunque di durata non superiore a 12 giorni calendariali.  
Ai fini dell'individuazione dei lavoratori di cui al precedente capoverso, si fa riferimento a quelli appartenenti alle medesime Aree operativo – funzionali di cui all'art. 15 del vigente CCNL, considerando come unica area le tre Aree spazzamento/raccolta, conduzione, servizi generali, e quali Aree distinte sia l'Area impianti e laboratori sia l'Area tecnica e amministrativa.
9. Quanto previsto ai commi 4, 5, 6,7 non si applica nei casi di assenza per malattia di durata superiore a 5 giorni continuativi nonché nei casi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero/day hospital ovvero a gravi patologie, comprese quelle di genere, che richiedono anche terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.  
Sarà cura del lavoratore fornire al medico competente idonea documentazione al fine di consentire all'azienda di applicare le disposizioni del presente comma.

CHIARIMENTO A VERBALE

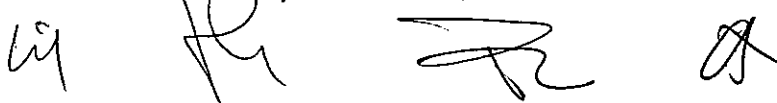
*Le Parti stipulanti si danno atto che le disposizioni di cui ai commi 4,5,6,7 della presente lettera C) costituiscono chiarimento interpretativo, ai fini applicativi per gli eventi di malattia intervenuti nell'anno 2012, delle disposizioni di cui all'art. 45, lett. C), commi 4,5,6,7 dell'accordo nazionale di rinnovo 21.3.2012.*

D) Periodo di aspettativa per infermità

1. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, comma 1, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo continuativo di aspettativa della durata massima di 90 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.  
In caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita, che determinano una discontinuità della prestazione lavorativa, l'aspettativa di cui al presente comma 2 potrà essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici.
3. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 aumentano il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui ai commi 1 e 2 della lettera B di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.
4. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 possono essere richiesti una sola volta nell'arco temporale nel quale sono calcolati i distinti periodi di conservazione del posto aumentati ai sensi del comma 3.
5. Al fine di poter utilizzare i distinti periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi 1 e 2, il lavoratore fornirà la certificazione medica delle competenti strutture sanitarie all'azienda, che tratterà le relative informazioni nel rispetto del D.Lgs. 30.6.2003, n.196.



- E) Effetti del superamento dei termini del periodo di conservazione del posto o comporta
1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comporta breve e periodo di comporta prolungato) e di cui ai commi 1 e 2 della lettera D, e perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso ovvero del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.
  2. Qualora, il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.
- F) Revoca, sospensione e cessazione del trattamento economico di cui alla lettera C)
1. Salvo il caso di comprovato impedimento, la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della lettera A – che costituisce assenza ingiustificata – sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari; fermo restando che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
  2. Nei casi in cui il lavoratore:
    - a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A, comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
    - b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A, comma 5;
    - c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A, comma 6;lo stesso decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
  3. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità sarà considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari, salvo il caso di comprovato impedimento.
  4. Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lettera C) cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia, nei casi in cui il lavoratore:
    - a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
    - b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;



c) durante l'assenza per infermità, senza giustificato motivo ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

5. Le violazioni di cui al comma 4 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

G) Passaggio diretto da una ad altra azienda

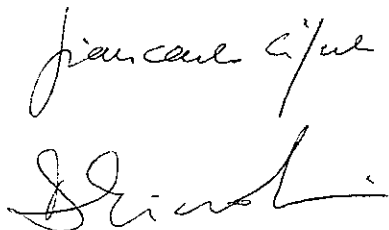
1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente – a seguito di passaggio diretto – alle dipendenze di più aziende applicanti il presente CCNL.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art.6 del vigente CCNL, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

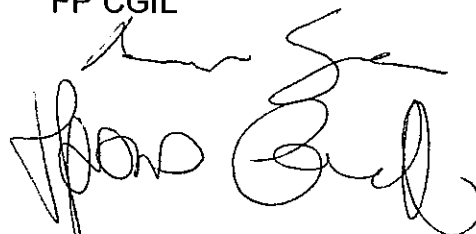
ASSOAMBIENTE



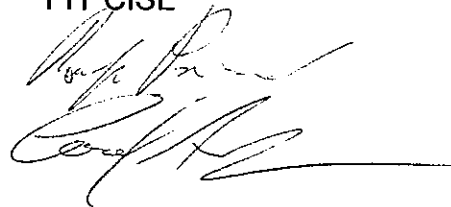
FISE



FP CGIL



FIT CISL



UII TRASPORTI



FIADEL

