

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 31 marzo 2004

tra

Federambiente

e

le OO.SS. nazionali FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL-CISAL

nell'ambito del rinnovo del ccnl 31.10.1995, avviatosi con la stipulazione degli accordi 9.7.2002 e 13.2.2003, nonché degli accordi 22.5.2003 e 30.7.2003, è stato sottoscritto il presente Verbale di accordo.

1) - Retribuzione e sue definizioni

A decorrere dal 1.1.2004, l'art. 12 del ccnl 31.10.1995 è sostituito dal seguente:

“ **1. La retribuzione base** è individuata dall'Accordo nazionale 22.5.2003, punto 6).

2. La retribuzione individuale è individuata dai seguenti elementi:

- a) la retribuzione base di cui al comma 1;
- b) gli aumenti periodici di anzianità di cui all'Accordo nazionale 22.5.2003, punto 11);
- c) l'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
- d) l'eventuale assegno ad personam.

3. La retribuzione globale è individuata dai seguenti elementi:

- a) la retribuzione individuale di cui al comma 2;
- b) l'indennità di funzione prevista per i Quadri;
- c) l'indennità mensile di cui al punto 2 del presente Accordo;
- d) l'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992, per 13 mensilità.

4. Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alle modalità e ai criteri di erogazione delle varie indennità riconosciute ai sensi degli Accordi nazionali 25.5.2003 e 30.7.2003 e, per quanto in essi non modificato, ai sensi del ccnl 31.10.1995, restano escluse dalla definizione della retribuzione globale: le somministrazioni in natura e le indennità sostitutive di esse, i rimborsi spese, l'indennità maneggio denaro, l'indennità mezzo di trasporto ed ogni altro eventuale elemento espressamente escluso dal ccnl.

Chiarimento a verbale delle parti stipulanti

Con riferimento agli istituti disciplinati dal vigente ccnl, così come modificato dagli Accordi nazionali 22.5.2003, 30.7.2003 e dal presente Accordo, le basi di calcolo per l'erogazione dei relativi trattamenti sono costituite dalle retribuzioni come di seguito specificate:

a) La retribuzione base di cui al punto 1) , comma 1, del presente Accordo è utile ai fini dei trattamenti per:

- mutamento mansioni;
- indennità maneggio denaro;
- indennità turni a ciclo continuo;
- orario normale in regime di flessibilità, ex art. 24, comma 3) ccnl 2.8.1995 FISE;
- indennità di trasferta;
- multa fino a 4 ore.

b) La retribuzione individuale di cui al punto 1), comma 2, del presente Accordo è utile ai fini dei trattamenti per:

- prolungamento orario, straordinario, festivo, notturno.

c) La retribuzione globale di cui al punto 1), comma 3, del presente Accordo è utile ai fini dei trattamenti per:

- periodo di prova;
- 13[^] mensilità;
- 14[^] mensilità, con esclusione dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992;
- rimborso spese per testimonianza;
- orario normale in regime di flessibilità, ex art. 24, comma 6, ccnl 2.8.1995 FISE;
- assenze e permessi;
- festività;
- ferie;
- norme disciplinari;
- malattia e infortunio;
- indennità di preavviso;
- permessi a tutela delle persone handicappate e per la donazione di midollo osseo, di cui alla "Parte normativa sulle azioni sociali del presente Accordo"

1bis) Il "Sistema di relazioni sindacali e gli assetti contrattuali", allegato all'Accordo nazionale 22.05.03, nella parte in cui definisce le materie oggetto di esame preventivo congiunto, viene così integrato:

- i criteri generali per attribuzione dell'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale,

2) - Indennità conduttore/manutentore di 5° livello – Area Impianti addetto a turni continui e avvicendati con compiti di guida e controllo

1. Con riguardo a quanto stabilito nella Nota a verbale in calce al 5° livello dell'Area Impianti e officina, di cui al documento denominato "Il sistema di classificazione", sottoscritto in data 13.2.2003 e allegato all'Accordo nazionale 22.5.2003, si conviene quanto segue.

2. L'espressione "..... sia addetto a turni avvicendati e continui o abbia il compito...." viene modificata in ".....sia addetto a turni avvicendati e continui e abbia il compito...".

3. Al conduttore/manutentore inquadrato nel 5° livello dell'Area Impianti e officina, in possesso di patente di 1° grado generale, che – oltre a svolgere le mansioni proprie della qualifica – di norma sia addetto a turni continui e avvicendati e abbia il compito di guidare e controllare il personale del turno assegnato, è riconosciuta una indennità mensile, a decorrere dall'1.6.2004.

4. La predetta indennità è corrisposta per 12 mesi all'anno e la sua misura, comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge, è pari a € 40,00.

3) - Premio annuo per la qualità della prestazione

1. Il penultimo e ultimo comma del paragrafo "Finalità e requisiti" dell'art.4 del documento "Il sistema di relazioni sindacali e gli assetti contrattuali" sottoscritto in data 8.10.2002 e allegato all'Accordo nazionale 22.5.2003, sono sostituiti dai seguenti tre commi:

"Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali di secondo livello ai sensi del Protocollo 23.7.1993, trovano applicazione le disposizioni di cui all'allegato "Contrattazione integrativa – Compenso per la qualità della prestazione", riportato in calce al presente accordo.

Ai fini dell'erogazione del suddetto premio annuo per la qualità della prestazione, a partire dal periodo di corresponsione del primo trimestre 2005, l'importo di cui al comma 4 del citato allegato è elevato dalla misura mensile procapite di € 7,75 a quella di € 12,50, ferma restando la relativa disciplina contrattuale.

Le erogazioni stabilite da accordi di secondo livello, stipulati ai sensi dell'art. 4 del precitato "Sistema di relazioni sindacali", comprendono fino a concorrenza il nuovo importo di cui al precedente comma.

4) - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti da lavoro

A decorrere dall'1.1.2004, l'art. 20 del ccnl 31.10.1995 è sostituito dal seguente articolo:

A. Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 19.9.1994, n.626, e successive modificazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

2. Fermo restando quanto disposto dall'art. 43 (obblighi del datore di lavoro) e dall'art. 44 (obblighi dei lavoratori) del titolo IV del D.Lgs. n.626/1994, in particolare:

- a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):

- 1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
- 2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

- 1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
- 2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;

3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

B. Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.
2. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.
3. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).
4. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 19.9.1994, n.626, e successive modificazioni.
5. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

C. Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa – che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. – sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.
2. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previa contrattazione con la R.S.U. o, in mancanza, con le R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il CCNL.
3. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.
4. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.
5. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.
6. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

5) – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro

A decorrere dalla data di stipulazione del presente Accordo, l'art. 38 del ccnl 31.10.1995 è sostituito dal seguente:

"A. Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo

1. L'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro – sia in caso di inizio che di prosecuzione dell'assenza – deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Sia nel caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità, il lavoratore deve far pervenire ovvero spedire all'azienda, con raccomandata A.R., il certificato medico attestante l'incapacità lavorativa entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato stesso deve essere comunque redatto entro ventiquattro ore dall'inizio dell'evento morboso.
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 competenti a norma di 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 180 giorni calendariali.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà di giorni calendariali 545, sempre 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 comporto 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 comporto prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto 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 agosto 1975, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.

7. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto da ogni effetto.

8. Entro il mese di gennaio di ogni anno solare, 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 comporta 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 comporta 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, 3, 4.
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.

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, 3, 4, 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 della legge 31/12/1996, n. 675, (Tutela della riservatezza personale).

E. Effetti del superamento dei termini del periodo di conservazione del posto o comportamento

1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comportamento breve e periodo di comportamento 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 falsificati 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 che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.
2. In ogni caso di passaggio diretto di lavoratori da una ad altra azienda, l'azienda cessante, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, fornirà all'azienda subentrante 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 della nuova azienda.

NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE

Ai fini della disciplina di cui al presente articolo, per i dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente Accordo, i trattamenti economico-normativi fruiti nei 1.095 giorni calendariali precedenti tale data non sono considerati utili ai fini del computo dei distinti periodi di comparto di cui alla lettera B nonché dei distinti periodi di aspettativa di cui alla lettera D.

Alla stessa data suindicata, cessa di trovare applicazione il trattamento previdenziale previsto per l'aspettativa dalle disposizioni dell'art.38, punto 5, del ccnl 31.10.1995.

6) - Infortunio sul lavoro

A decorrere dalla data di stipulazione del presente Accordo, la disciplina dell'infortunio sul lavoro di cui all'art. 37 del ccnl 31.10.1995 è sostituita dal presente articolo:

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, al lavoratore non in prova l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica. Per tutta la durata dell'assenza, l'azienda assicura

al lavoratore una integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento della sua retribuzione globale mensile netta; fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.

3. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.

4. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.

5. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.

6. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.

7. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento, nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:

a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;

b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;

c) 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.

8. Le violazioni di cui al comma 7 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

9. Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica accertata dall'Inail.

7) – Assunzione del personale

Il paragrafo I "ASSUNZIONI E SELEZIONE DEL PERSONALE" dell'art. 6 del CCNL 31.10.1995 viene interamente sostituito dal seguente:

"Nell'ambito delle linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, il piano delle assunzioni ed i criteri relativi sono oggetto di esame preventivo come previsto dal "Sistema di relazioni sindacali e gli assetti contrattuali" allegato all'Accordo nazionale del 22.05.03

L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme di legge e contrattuali.

Prima dell'assunzione il lavoratore è sottoposto alle necessarie visite mediche finalizzate ad accertare l'idoneità alle mansioni specifiche per il cui svolgimento potrà essere assunto.

L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati:

la data d'inizio del rapporto di lavoro;

la qualifica ed il livello assegnato;

il trattamento economico iniziale;

la durata dell'eventuale periodo di prova;

la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda nel rispetto della normativa vigente.

Il lavoratore è, altresì, tenuto a dichiarare la propria residenza e il proprio abituale domicilio, notificandone all'azienda ogni successivo mutamento.

Ad ogni lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL, nonché della scheda informativa e della domanda di adesione al fondo Previambiente.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n° 223, non rientrano nella quota di riserva, stabilita dal comma 1 del medesimo art. 25, le qualifiche comportanti il riconoscimento dei livelli d'inquadramento nei quali sono classificati i quadri, il personale avente funzioni direttive e di concetto.

Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni della legge 31 dicembre 1996 n. 675 sulla tutela della privacy".

8) – Forme del rapporto di lavoro

Le parti stipulanti prendono atto che l'art. 86, comma 13, del D.Lgs. 10.9.2003, n.276, prevede che il Ministero del Lavoro convochi le associazioni dei datori e quelle dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del medesimo D.Lgs., anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva.

In tale premessa, le parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi entro il 30 giugno 2004 per verificare lo stato di attuazione dei succitati impegni, onde assumere conseguenti determinazioni ai fini del presente ccnl. Durante il predetto periodo, le parti non potranno in essere comportamenti unilaterali.

9) – Stesura testo ccnl vigente

Le parti si impegnano a definire la stesura del testo del nuovo vigente ccnl entro il 30 giugno 2004.

A tal fine, Federambiente si impegna a consegnare alle OO.SS. stipulanti una proposta organica entro il mese di aprile 2004.

PARTE NORMATIVA SULLE AZIONI SOCIALI

ART. – Tutela delle persone handicappate

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni individuate dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, si applicano le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e agli artt. 19 e 20 della legge 8 marzo 2000, n° 53, fatti salvi gli accertamenti e secondo i criteri ivi previsti.
2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n° 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
3. I soggetti di cui al comma 2 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
4. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
5. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
6. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.
7. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.
8. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.
9. Ai fini del presente articolo, si fa riferimento alla retribuzione globale.
10. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

11. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.
12. Le presenti disposizioni si applicano altresì anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori e ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.
13. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

ART – Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo

1. I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, hanno diritto ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro allo scopo di effettuare il programma di terapia e/o riabilitazione. Tale periodo, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.
2. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla richiesta di aspettativa, la documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza e l'ammissione al programma di terapia e/o riabilitazione.
3. Durante il periodo di aspettativa di cui al comma 1 il lavoratore interessato dovrà presentare all'azienda, mensilmente, la documentazione rilasciata dalle strutture sanitarie competenti attestante l'effettiva partecipazione al programma di cui al comma 2.
4. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio - riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Il periodo di aspettativa, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.
5. Qualora il lavoratore non riprenda servizio entro dieci giorni lavorativi dal completamento del programma terapeutico o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa ovvero dalla data dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.
6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
7. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

8. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, la incolumità e salute di terzi, e il lavoratore può essere adibito a mansioni che non comportino i rischi predetti.
9. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
10. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 4 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato. -
11. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9 ottobre 1990, n. 309 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
13. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche ai fini della tutela delle persone affette da etilismo.

ART.... – Tutela delle persone affette da immunodeficienza (AIDS)

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della legge 5 giugno 1990, n° 135 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS), ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge o un parente entro il secondo grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, concederà in alternativa:
 - aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a tre anni;
 - permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di otto mesi.
2. La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del congiunto.
3. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
4. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

ART.... – Permessi per donazione di midollo osseo

Al dipendente donatore di midollo osseo l'azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.

Ai fini della concessione dei permessi di cui al primo comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

ART.... – Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata

Fermo restando quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n° 104, e dalla legge 8 marzo 2000, n°53, ai lavoratori che abbiano la necessità di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il 3° grado, anche non convivente, non ricoverati a tempo pieno, bisognosi di assistenza in quanto colpiti da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, permetterà di praticare orari flessibili individuali e/o di turnazione agevolata utili all'assistenza del congiunto e concederà permessi non retribuiti anche per periodi plurisettimanali, previa presentazione di idonea documentazione.

ART.... – Congedo parentale ex art. 1, comma 40, Legge n. 335/1995

Ai dipendenti ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno di età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio) nonché ai lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di sei anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'articolo 1, comma 40, della legge 8 agosto 1995, n.335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

ART.... – Adozione e affidamento

Fermo restando quanto previsto dalla legge 8 marzo 2000, n° 53, ai lavoratori che scelgano di adottare o avere in affidamento bambini e abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia che all'estero, le aziende - per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni ai sensi della legislazione vigente – riconosceranno, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, periodi di aspettativa non retribuita fino a un anno, dietro presentazione della documentazione del competente giudice dei minori.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

ART.... - Volontariato

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte negli appositi registri regionali, di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n° 266, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche

individuale e di turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge sopra citata.

2. Valutate le esigenze di servizio, l'azienda potrà inoltre concedere un periodo di aspettativa, di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge n. 266/1991.
3. Fermo restando le disposizioni del DPR n° 613/94, in considerazione della natura di servizio pubblico essenziale gestito dalle aziende e dal loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che – allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi – il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse a detti interventi.
4. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

ART... - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione Cee del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo - donna, attività di studio e di ricerca mirate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo - donna nel lavoro, anche con riferimento ai comportamenti lesivi della dignità della persona.

A tal fine, le parti stipulanti il presente CCNL costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi 8 componenti, che si riunirà di norma annualmente per:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive, da realizzare in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico – produttive, al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso, valorizzare la presenza femminile nelle imprese e favorire l'evoluzione della professionalità femminile.

ART.... – Prevenzione e repressione delle molestie sessuali

Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la prevenzione e la repressione di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, in linea con gli indirizzi contenuti nella Raccomandazione CEE/92/131/27.11.1991 e dall' allegato Codice di condotta.

ART.... – Prevenzione e repressione del mobbing

Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tal fine, le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate e opportune iniziative mirate alla prevenzione di comportamenti lesivi dei valori di cui al primo comma.

Allegato al punto 3)

"Contrattazione integrativa – Compenso per la qualità della prestazione"

Le parti, mentre confermano il ruolo insostituibile dei rapporti contrattuali ai livelli minori, convengono che i livelli retributivi ed i relativi parametri, la classificazione ed ogni altro accordo di carattere economico costituiscono materia rientrante nella competenza negoziale delle parti stipulanti il presente contratto, salvo quanto previsto dai successivi commi.

Nell'ambito delle iniziative mirate all'ottimizzazione dei servizi di igiene ambientale, in sintonia con i contenuti del Protocollo di intenti allegato al presente contratto ed in relazione anche a quanto previsto dal punto 3 della normativa in materia di relazioni sindacali, significativo rilievo assume il ruolo delle parti stipulanti nei confronti degli Enti preposti alla pianificazione dei servizi stessi, perché la loro organizzazione risulti sempre più rispondente alle sollecitazioni provenienti dall'utenza.

In tale contesto le parti, nell'obiettivo di conseguire recuperi di efficienza gestionale sotto il profilo del miglioramento e dell'economicità dei servizi, convengono di istituire a titolo sperimentale un compenso globale annuo per la qualità della prestazione lavorativa da ripartire fra tutti i lavoratori con qualifica operaia.

Tale compenso annuo sarà costituito dall'importo mensile di Lire 15.000 per ciascun lavoratore con qualifica operaia e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla fine di ciascun mese dell'anno di riferimento.

L'importo complessivo come sopra determinato per ogni singolo centro di servizio, gestione o cantiere, sarà ripartito fra tutti gli operai assunti a tempo indeterminato occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione del compenso, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati.

La misura dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione, non computabili in alcun istituto contrattuale, sarà concordata fra l'impresa e le R.S.A. a livello di centro di servizio, gestione o cantiere.

Ai fini della determinazione dei compensi individuali dovranno essere considerati i seguenti elementi di valutazione, i cui parametri di apprezzamento saranno concordati

entro il 31/12/92 nell'ambito delle misure minime e massime in corrispondenza indicate:

	Punti
1) comportamento nei rapporti con l'utenza;	0 - 20
2) assiduità al lavoro;	40 - 100
3) partecipazione a processi di mobilità e flessibilità;	0 - 30
4) entità di eventuali danni arrecati alle attrezzature aziendali;	0 - 20
5) assenza di provvedimenti disciplinari;	0 - 10
6) diligenza nell'uso degli strumenti di lavoro.	0 - 10

Il punteggio complessivo come innanzi concordato dovrà essere pari a 100.

In caso di divergenze sull'individuazione dei parametri di cui al comma 7 o sui criteri di erogazione del compenso, è previsto un successivo incontro con le organizzazioni sindacali territoriali.

Per quanto concerne il personale impiegatizio il compenso per la qualità della prestazione, globalmente determinato come per il personale operaio ai sensi dei commi 4 e 5, sarà ripartito fra tutti gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione del compenso, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati.

La misura dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione, non computabili in alcun istituto contrattuale, sarà definita a livello aziendali fra impresa e R.S.A. o, in assenza di queste, con le strutture sindacali territoriali.

Ai fini della determinazione dei compensi individuali saranno presi in considerazione, quali parametri di valutazione, l'assiduità al lavoro e l'assenza di provvedimenti disciplinari, nonché il comportamento degli impiegati nei confronti dell'utenza (ove le mansioni svolte comportino contatti esterni).

Dalla valutazione di cui al precedente comma sono esclusi gli impiegati con funzioni direttive nonché i responsabili tecnici dell'impresa, per i quali la misura del compenso sarà determinata sulla base del solo elemento dell'assiduità al lavoro.

Il compenso per la qualità della prestazione sarà corrisposto per la prima volta nel mese di marzo 1994 con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre 1993. Nel caso di passaggio di gestione per scadenza di contratto di appalto la liquidazione del compenso di cui al presente articolo avverrà con riferimento alla data di cessazione dell'appalto.

L'importo complessivo annuo del compenso per la qualità della prestazione dovrà essere interamente erogato, e non potrà essere corrisposto a titoli diversi da quelli espressamente indicati al comma 7.

FEDERAMBIENTE

FP – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

FIADEL – CISAL