

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 13 gennaio 2004

tra

FISE - Federazione Imprese di Servizi

e

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

nell'ambito del rinnovo del ccnl 2/8/1995, avviatosi con la stipulazione dei Protocolli di intesa 9/4/2002 e 11/7/2002 nonché degli accordi 30 aprile 2003 e 15 luglio 2003, è stato sottoscritto il presente Verbale di accordo.

1) - Retribuzione e sue definizioni

A decorrere dall'1.1.2004, l'art. 14 del ccnl 2.8.1995 è sostituito dal seguente:

" 1. La retribuzione base è individuata dall'Accordo nazionale 30.4.2003, punti 4) e 6) della Parte economica.

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 30.4.2003, punto 8) della Parte normativa;
- 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 di cui all'Accordo nazionale 30.4.2003, punto 3) della Parte normativa;
- c) il compenso mensile di cui all'Accordo nazionale 30.4.2003, punto 5), lett. d) della Parte normativa;
- d) l'indennità mensile di cui al punto 2 del presente Accordo;
- e) 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 30.4.2003 e 15.7.2003 e, per quanto in essi non modificato, ai sensi del ccnl 2.8.1995, restano escluse dalla definizione della retribuzione globale: il buono pasto; le somministrazioni in natura e le indennità sostitutive di esse; le indennità di cui all'Accordo nazionale 30.4.2003, punto 5), lettere a), b), c), della Parte normativa; le indennità e i rimborsi spese di cui all'art. 21 del ccnl 2.8.1995; i trattamenti di cui agli artt. 24 e 28 del ccnl 2.8.1995, come modificato dall'Accordo nazionale 30.4.2003, punti 7) e 10) della Parte normativa e dal Verbale d'incontro 15.7.2003, punto 1); nonché le indennità di cui al punto 9), commi 6 e 7, del presente Accordo ".

CHIARIMENTO A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

Con riferimento agli istituti disciplinati dal vigente ccnl, così come modificato dagli Accordi nazionali 30.4.2003, 15.7.2003 e dal presente Accordo, le basi di calcolo per l'erogazione dei relativi trattamenti sono costituite dalle retribuzioni come di seguito specificate:

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

- mutamento mansioni, ex art. 13 ccnl 2.8.1995;
- indennità maneggio denaro, ex art. 21, lett. d) ccnl 2.8.1995;
- indennità turni a ciclo continuo, ex art. 21, lett. p) ccnl 2.8.1995;
- orario normale in regime di flessibilità, ex art. 24, comma 3) ccnl 2.8.1995.

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

- indennità di trasferta, ex art. 21, lett. c) ccnl 2.8.1995;
- indennità sgombero neve, ex art. 21, lett. h) ccnl 2.8.1995;
- prolungamento orario, straordinario, festivo, notturno, ex art. 28 ccnl 2.8.1995;
- multa fino a 4 ore, ex art. 36 ccnl 2.8.1995.

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

- periodo di prova, ex art. 10 ccnl 2.8.1995;
- 13^a mensilità, ex art. 19 ccnl 2.8.1995, come modificato dal punto 4) del presente Accordo;
- 14^a mensilità, ex art. 20 ccnl 2.8.1995, come modificato dal punto 5) del presente Accordo, con esclusione dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992;
- rimborso spese per testimonianza, ex art. 21, lett. b) ccnl 2.8.1995;
- trasferimenti, ex art. 21, lett. m) ccnl 2.8.1995;
- orario normale in regime di flessibilità, ex art. 24, comma 6, ccnl 2.8.1995;
- assenze e permessi, ex art. 27 ccnl 2.8.1995;
- festività, ex art. 30 ccnl 2.8.1995;
- ferie, ex art. 31 ccnl 2.8.1995;
- norme disciplinari, ex art. 36 ccnl 2.8.1995;
- malattia e infortunio, ex art. 37 ccnl 2.8.1995;
- indennità di preavviso, ex art. 42 ccnl 2.8.1995;
- permessi a tutela delle persone handicappate e per donazione di midollo osseo, di cui al documento "Parte normativa sulle azioni sociali" allegato al Verbale di intesa 25.9.2003.

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

1. In attuazione di quanto stabilito nella Nota a verbale in calce alla seconda esemplificazione del 5° livello dell'Area Impianti e officina, di cui al documento denominato "Il sistema di classificazione unica" allegato al Verbale di intesa 5.11.2002, recepito dall'Accordo nazionale 30.4.2003, si conviene quanto segue.

2. 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.

3. 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 ex Norma transitoria, art. 49 ccnl 2.8.1995

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" allegato al Verbale di intesa 1.10.2002, recepito dall'Accordo nazionale 30.4.2003, 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 dell'art. 46 del ccnl 26.10.1991.

Ai fini dell'erogazione del premio annuo per la qualità della prestazione, di cui all'art. 46 del ccnl 26.10.1991 e richiamato dalla Norma transitoria in calce all'art. 49 del ccnl 2.8.1995, a partire dal periodo di corresponsione del primo trimestre 2005 l'importo di cui al comma 4 dell'art. 46 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.

Restano ferme le condizioni di miglior favore definite a livello aziendale a tutto il 31.12.2003".

N.B. Il testo dell'art. 46 del ccnl 26.10.1991 è trascritto in calce al presente Accordo.

4) - Tredicesima mensilità

A decorrere dall'1.1.2004, l'art. 19 del ccnl 2.8.1995 è sostituito dal seguente:

"1. Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° dicembre.

2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di tredicesima mensilità è 1° gennaio - 31 dicembre. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di tredicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la tredicesima mensilità è calcolata sull'ultima retribuzione globale".

5) - Quattordicesima mensilità

A decorrere dall'1.1.2004, l'art. 20 del ccnl 2.8.1995 è sostituito dal seguente:

"1. Entro il 30 giugno di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° giugno, con esclusione dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992.

2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di quattordicesima mensilità è 1° luglio - 30 giugno. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di quattordicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la quattordicesima mensilità è calcolata sull'ultima retribuzione globale".

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

A decorrere dall'1.1.2004, l'art. 21, lettera r), e l'art. 22 del ccnl 2.8.1995 sono sostituiti 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. I lavoratori sono tenuti a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro loro assegnati.
3. Al personale operaio è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:
 - a) a consumo:
tute, stivali e guanti per gli addetti agli spurghi industriali;
tute e stivali per gli autisti addetti alle manovre di carico e scarico, per gli spazzini, per i raccoglitori, per gli addetti alle diverse tipologie di impianti, per gli addetti alle officine;
 - b) ogni anno:
due paia di scarpe, uno estivo ed uno invernale;
 - c) ogni due anni:
 - 1) 3 abiti da lavoro estivi e 3 abiti da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria dell'azienda, per il personale addetto ai servizi esterni;
 - 2) 4 tute da lavoro estive e 4 tute da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria nell'azienda, per il personale addetto alle officine e alle diverse tipologie di impianti;

Per abito da lavoro estivo si intende: berretto; pantalone; maglietta o camicia; per abito da lavoro invernale si intende: berretto; pantalone, camicia o maglia;

d) ogni 3 anni:
un impermeabile al personale addetto ai servizi esterni;

e) ogni cinque anni:
una giacca a vento per gli autisti.

4. Al personale impiegatizio addetto normalmente ai servizi esterni è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:

- a) ogni anno: due paia di scarpe di cui 1 estivo ed 1 invernale;
- b) ogni tre anni: un impermeabile;
- c) ogni cinque anni: una giacca a vento.

5. Al personale impiegatizio addetto agli impianti sono forniti idonei indumenti da lavoro, se già non ricompresi tra i DPI.

6. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla presente lettera C. non può, in ogni caso, essere sostituita da benefici economici di corrispondente valore.

D. INDENNITA' PER LAVAGGIO INDUMENTI E SPESA MEDIA ANNUA PRO-CAPITE

1. Al personale di cui ai commi 3) e 5) della precedente lettera C. continua ad essere corrisposta l'indennità per lavaggio indumenti di cui all'art. 21, lett. r), del ccnl 2/8/1995. Tale indennità è pari a €0,26 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, ed è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, mentre non è computabile nel trattamento di fine rapporto (TFR).

2. Per la fornitura degli indumenti da lavoro di cui alle lettere B. e C. del presente articolo, è a carico dell'azienda la spesa media annua procapite in relazione alle diverse tipologie e ai differenziati periodi di assegnazione del vestiario stesso.

Dall'1.1.2003 l'importo di tale spesa è pari a €291,65, al netto dell'IVA.

L'entità della spesa predetta sarà aggiornata con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali.

3. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla lettera C. è oggetto di intesa a livello aziendale, secondo quanto previsto all'art. relativo alla contrattazione aziendale di tipo normativo di cui al documento "Il sistema di relazioni sindacali e gli assetti contrattuali" allegato al Verbale di intesa 11.10.2002.

7) - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro

A decorrere dalla data di stipulazione del presente Accordo, l'art. 37 del ccnl 2.8.1995 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: COMPORTE BREVE E COMPORTE 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 giorni calendariali 455, 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 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 comporta prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporta 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 trova applicazione l'art. 10, comma 9, del ccnl 2.8.1995.

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 (comporta 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 90 giorni calendariali (comporta 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 INFERMITA'

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 COMPORIO

1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comporpio breve e periodo di comporpio 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 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 TRANSITORIA

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 comporto di cui alla lettera B nonché dei distinti periodi di aspettativa di cui alla lettera D".

8) - 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 2.8.1995 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 trova applicazione l'art. 10, comma 10, del ccnl 2.8.1995 ".

9) - Servizio di reperibilità e relativo trattamento economico

1. Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiati per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.

2. In tale premessa, tra l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente ccnl, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo:

a) le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;

b) la programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al bimestre - anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo - tenendo conto anche delle disponibilità individuali;

c) l'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.

3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati - ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori - la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del 2° mese di ogni bimestre da valere per il bimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito nel presente articolo.

4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, i sette giorni per singolo dipendente interessato, per non più di un sabato e di una domenica nell'arco dello stesso periodo.

5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.

6. In caso di richiesta di intervento secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore una indennità di chiamata.

L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto; non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.

7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:

a) €5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro ordinario;

b) €7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro ordinario;

c) €10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.

L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro.

8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente ccnl per le ore di lavoro in prolungamento orario, straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

9. Fatto salvo il computo del tempo dell' eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.

10. Sono fatte salve le regolamentazioni del servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie.

10) - 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 aprile 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.

11) - Stesura testo ccnl vigente

Le parti si impegnano a definire la stesura del testo del nuovo vigente ccnl entro il 30 aprile 2004. A tal fine, Fise si impegna a consegnare alle OO.SS. stipulanti una proposta organica entro il mese di febbraio 2004.

Allegato al punto 3)
Ccnl 26.10.1991, art. 46

"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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Gli importi corrisposti in base alla presente norma contrattuale assorbono fino a concorrenza i miglioramenti economici eventualmente concessi in sede aziendale ad analogo titolo ".

FISE FP - CGIL
FIT - CISL
UILTRASPORTI
FIADEL - CISAL