

**1° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I
DIPENDENTI DEGLI ENTI PRIVATIZZATI DI CUI
ALL'ART. 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO N.509/94**

ART. 1
(applicazione, decorrenza e durata contrattuale)

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le Associazioni o Fondazioni di cui all'elenco "A" allegato al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e successive modificazioni ed integrazioni (che saranno in seguito chiamati Enti) e il personale non dirigente che presti servizio in conformità delle norme di cui agli articoli seguenti.

Il presente contratto non si applica ai portieri degli stabili di proprietà degli Enti.

Al personale assunto a tempo determinato si applicano le disposizioni di legge, salvo quanto previsto dal presente contratto in quanto compatibili.

Il presente contratto collettivo nazionale ha decorrenza dal 1° gennaio 1996 e durata, per la parte normativa, fino al 31 dicembre 1999 e, per la parte economica, fino al 31 dicembre 1997.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni per la parte normativa e di due per la parte economica, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno quattro mesi prima della scadenza, sia per quanto concerne il contratto quadriennale che per quello biennale.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un "elemento provvisorio della retribuzione" pari al 30% del tasso programmato di inflazione applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità integrativa speciale.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla data di decorrenza del rinnovo contrattuale l'indennità cesserà di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

ART. 2
(relazioni sindacali)

Ogni anno l'Ente, successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio, indirà un apposito incontro informativo con gli organismi sindacali aziendali.

Nell'incontro l'Ente:

- 1) consegnerà il bilancio approvato ed i relativi allegati, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti;

2) informerà sulle condizioni dell'Ente e sulle sue prospettive di sviluppo in sede di bilancio tecnico;

3) informerà altresì:

- sui livelli occupazionali, fornendo rispettivamente, per quanto concerne il personale, il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni, nonché, nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità e per sesso;
- sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando la tipologia e le eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro con indicazione anche delle aree professionali prevedibilmente interessate;
- sul costo del lavoro, comunicando, per il personale l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario;
- sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di livello ripartiti per sesso;

4) per quanto riguarda i corsi di formazione, fornirà:

- previsioni di massima circa i programmi dei corsi per l'anno successivo indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità, i contenuti e le finalità degli stessi;
- informazioni sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi e loro percentuale evidenziando, il numero globale delle movimentazioni verificatesi.

Ove la consegna del bilancio non si rendesse possibile prima della fine del mese di giugno, le informazioni di cui ai precedenti punti saranno fornite in un apposito incontro da tenersi entro la fine di settembre.

ART. 2/a

Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le Parti concordano anche sull'opportunità di sperimentare momenti di confronto tra Ente e Organismi sindacali aziendali per favorire una migliore comprensione delle reciproche esigenze.

Le Parti indicano che in sede aziendale possano sperimentarsi i detti confronti in materia di parità uomo-donna, pari opportunità, sicurezza, igiene ed ambiente di lavoro.

ART. 2/b

In caso di sciopero, le Organizzazioni sindacali procureranno di informare l'Ente il più tempestivamente possibile e comunque entro i termini previsti dalla legge 12 giugno 1990, n.146.

ART. 2/c

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorpori di attività, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, l'Ente informerà gli Organismi sindacali aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

Al riguardo, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le Parti sui possibili effetti in materia di:

- a) occupazione, con riferimento a modifiche dei livelli occupazionali;
- b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità territoriale, professionalità e mansioni dei lavoratori/trici;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale ed alla applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (legge 9 dicembre 1977, n. 903, ed i suoi successivi sviluppi anche di derivazione comunitaria).

In sede di confronto l'Ente fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dagli Organismi sindacali aziendali e che siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi.

Il confronto tra le Parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori/trici interessati quanto delle esigenze dell'Ente e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo.

L'Ente potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori/trici di cui ai punti a), b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma.

Durante i predetti 30 giorni le Organizzazioni sindacali si asterranno da ogni azione diretta.

ART. 2/d

In caso di eccedenza di personale l'Ente, prima di prendere ogni altra iniziativa, e fare eventualmente ricorso alla legge 23 luglio 1991, n.223, ove ne sussistano i presupposti, attiverà una fase preventiva di confronto sindacale secondo le disposizioni che seguono.

In un apposito incontro con le RSA, l'Ente informerà le stesse in ordine alla situazione di eccedenza di personale, ai motivi che la determinano, al numero dei lavoratori/trici coinvolti con relativa collocazione aziendale e profili professionali.

Nel corso del confronto, le Parti esamineranno l'attuabilità di misure quali ad esempio forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, contratti di riduzione d'orario, part-time, incentivazioni all'esodo anticipato volontario (legge n.223/91), anche accompagnate da offerta di partecipazione a corsi di formazione ai fini dell'eventuale riconversione professionale.

L'Ente fornirà indicazioni circa i motivi per i quali ritenga non adottabile o non idonea ed efficace, nella fattispecie, alcuna di tale misure.

Il confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, si esaurirà, salvo diverso accordo tra le Parti, entro 30 giorni dalla data della prima riunione informativa.

Nel caso non si raggiunga alcuna intesa, su richiesta di una delle Parti verrà attivata un'ulteriore fase di verifica tra le Parti firmatarie del presente contratto.

Tale fase dovrà esaurirsi nell'ulteriore termine di 30 giorni o eventuale periodo diverso pattuito tra le Parti.

Decorso detto periodo senza che sia stato raggiunto un accordo, l'Ente adotterà i provvedimenti ritenuti necessari.

In sede di prima attuazione, e comunque per tutto il periodo di vigenza contrattuale, il personale di ruolo in servizio alla data di stipula del presente CCNL ha comunque diritto alla conservazione del posto di lavoro. Restano salve in ogni caso le cause legittime di risoluzione.

ART. 3 **(assunzione)**

Le assunzioni del personale dipendente verranno effettuate in conformità alle disposizioni vigenti in materia, di norma a tempo indeterminato e al livello economico iniziale di ogni area.

Secondo le esigenze e la discrezionalità dell'Ente ed in considerazione degli eventi occupazionali in continua evoluzione saranno utilizzate altre forme di lavoro, quali: interinale, contratti di formazione e lavoro, part-time, a termine, apprendistato, on-line, job-sharing (lavoro avvicendato). Fatte salve le norme di

legge, per le modalità applicative relative al lavoro on-line, job-sharing ed interinale, si rinvia alla contrattazione di secondo livello.

I rapporti di lavoro a tempo parziale sono gestiti e regolamentati secondo le disposizioni di cui all'art.5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e del presente contratto.

* * * * *

Contratto di Formazione Lavoro:

L'Ente può stipulare **contratti di formazione lavoro**, ai sensi dell'art. 3 della legge n.863/84 ed art. 16 comma 1° della legge 19 luglio 1994, n.451.

Possono essere assunti con il contratto di formazione lavoro giovani di età compresa tra i 16 ed i 32 anni.

Possono essere stipulate due tipologie di contratti di formazione lavoro:

tipologia A, ulteriormente suddivisa in **A-1** per il conseguimento di professionalità elevate, ed **A-2** per il conseguimento di professionalità intermedie;

tipologia B per l'inserimento professionale mediante esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

La durata del contratto è così suddivisa:

- n. 24 mesi per tipologia **A-1 (Aree di inquadramento: A e B)**;
- n. 18 mesi per tipologia **A-2 (Aree di inquadramento: A e B)**;
- n. 12 mesi per tipologia **B (Aree di inquadramento: C e D)**.

Può essere concessa una proroga della scadenza del contratto solo ed esclusivamente a seguito della sospensione del rapporto per **gravidanza e puerperio, infortunio, malattia o servizio militare**, per un periodo pari a quello della sospensione.

Qualora il rapporto di formazione lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il periodo di formazione lavoro verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Dall'entrata in vigore del presente contratto, al lavoratore assunto con contratto di formazione lavoro è attribuito il livello retributivo dell'area immediatamente inferiore a quello d'inserimento dell'area di destinazione.

Per quanto concerne il contratto di tipologia B al lavoratore che sarà inquadrato nell'area D verrà riconosciuto il livello retributivo d'inquadramento pari a quello iniziale.

La durata della formazione è la seguente:

- tipo A-1: 80 ore;
- tipo A-2: 130 ore;
- tipo B: 40 ore.

I contenuti della formazione sono i seguenti:

Nozioni sulla disciplina del rapporto di lavoro, sull'organizzazione e sulle norme di disciplina ambientale ed infortunistica; conoscenza ed addestramento sulla materia oggetto dell'attività dell'Ente.

Detta formazione è fornita da parte di personale dell'Ente già qualificato, con lezioni teoriche e pratiche, tenute sia durante che fuori dell'orario normale di lavoro.

Eventuali ore di formazione che l'Ente riterrà di dover effettuare oltre quelle su menzionate, non saranno retribuite.

Le caratteristiche, la tipologia, la durata ed il periodo di prova dovranno essere elencati nel contratto scritto, stipulato dall'Ente e sottoscritto dal giovane, all'atto dell'assunzione.

Il progetto di formazione lavoro predisposto dall'Ente sarà sottoposto ad approvazione dalla Commissione regionale per l'impiego e, appena approvato, ne verrà fornita copia al giovane, sempre all'atto dell'assunzione.

* * * * *

Part-time:

Possono essere stipulati diversi tipi di rapporto **part-time** come di seguito riportati:

- a) part-time **orizzontale**: il lavoro viene effettuato in tutte le giornate della settimana secondo il normale calendario, ma per un numero di ore inferiore rispetto a quello dei lavoratori a tempo pieno.
- b) part-time **verticale**: il lavoro avviene solo per alcuni giorni della settimana o del mese ad orario intero.
- c) part-time **ciclico**: la prestazione di lavoro è limitata ad alcuni determinati periodi dell'anno o del mese esattamente prestabiliti.

I contingenti di personale da destinare a part-time non possono superare il 20% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno. Eventuali percentuali inferiori verranno concordate in sede di contrattazioni di 2° livello.

Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione dell'Ente, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio dell'Ente stesso e non siano incompatibili con la sua attività.

Il trattamento economico è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa area e stesso livello retributivo.

Il personale assunto con contratto part-time è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative dell'Ente, il personale a part-time è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 40 ore annue complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione oraria ovvero, su richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.

I dipendenti a part-time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, retribuite in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.

I dipendenti a part-time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale ai giorni e/o alle ore di lavoro effettivamente prestate.

In costanza di rapporto di lavoro, **previo accordo tra le Parti**, è possibile la trasformazione del rapporto stesso da part-time a tempo pieno e viceversa.

Detto accordo deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione e la durata della prestazione lavorativa. Tale atto dovrà essere convalidato dall'Ufficio provinciale del lavoro o dalle sezioni locali del collocamento.

* * * * *

Contratto a tempo determinato:

L'Ente può assumere personale a **tempo determinato**, ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230, nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nell'ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalla legge 30 dicembre 1971, n.1204 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- c) per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività, e per esigenze straordinarie nel limite massimo di **sei mesi**, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.

Nei casi di cui alle lettere a) e b) nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire: a tempo pieno, a part-time, ad on-line e in job-sharing (lavoro avvicendato).

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:

- le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando -in quanto compatibili- i criteri stabiliti dagli artt. 22 e seguenti del presente contratto, si applica l'art. 5 del d.l. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n.638.

La durata della conservazione del posto ed il trattamento economico non possono comunque essere prorogati oltre la data prestabilita della cessazione del rapporto di lavoro;

- possono essere concessi, per motivate esigenze, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni complessivi.

L'Ente, per comprovate esigenze organizzative, può prorogare il termine prestabilito nel contratto di assunzione, non più di una volta e nei limiti di durata del primo rapporto; può inoltre trasformare il rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, previo consenso scritto del lavoratore.

* * * * *

Apprendistato:

L'Ente, d'intesa con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, al fine del rilancio dell'**apprendistato**, conviene di attivare nella disciplina contrattuale strumenti coerenti con l'obiettivo d'incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

Pertanto l'apprendistato, che ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere mansioni per le quali occorre un certo tirocinio, viene introdotto nell'Ente stesso.

L'apprendistato non è ammesso per le mansioni superiori all'area C.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 16 anni, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge 17 ottobre 1967, n.977, sulla tutela del lavoro degli adolescenti.

L'assunzione è effettuata nominativamente ai sensi degli artt. 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n.56.

A tal fine l'Ente deve ottenere l'autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, precisando le condizioni delle prestazioni richieste agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

La durata dell'apprendistato per i dipendenti inquadrati nell'area D sarà di 24 mesi, per i dipendenti inquadrati nell'area C sarà di 36 mesi.

Il periodo di prova è fissato in 60 giorni di lavoro effettivo, durante il quale il rapporto può essere risolto da ambo le parti senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e si estinguerà al termine della durata precedentemente stabilita.

L'Ente ha l'obbligo:

- 1) di far impartire all'apprendista, da parte di personale già qualificato, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare anch'egli lavoratore qualificato;
- 2) di accordare all'apprendista premessi retribuiti, occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali e per non più di otto mesi l'anno;
- 3) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 36 ore annue;
- 4) d'informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi ne esercita la potestà genitoriale, dei risultati dell'addestramento, fino al raggiungimento della maggior età dello stesso.

L'apprendista ha l'obbligo:

- 1) di attenersi alle istruzioni impartitegli sia dal personale qualificato ad esso affiancato che da responsabili dell'Ente e di seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- 2) di prestare la sua opera con la massima diligenza;
- 3) di frequentare con assiduità e diligenza, anche se già in possesso di un titolo di studio, i corsi d'insegnamento complementare ritenuti opportuni dall'Ente;
- 4) di osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti conseguenti alla contrattazione di 2° livello.

Il trattamento economico risulterà così costituito:

agli apprendisti dell'area D:

- 60% della retribuzione tabellare per i primi 12 mesi;
- 80% della retribuzione tabellare per i successivi 12.

agli apprendisti dell'area C:

- 60% della retribuzione tabellare per i primi 12 mesi;
- 70% della retribuzione tabellare per i secondi 12;
- 80% della retribuzione tabellare per i successivi 12.

In caso di malattia ed infortunio, agli apprendisti verrà corrisposta un'indennità pari all'intera retribuzione per i primi tre giorni, pari al 25% per i giorni dal quarto al ventesimo, pari al 33% dal ventunesimo al centottantesimo.

In caso d'infortunio sul lavoro verrà corrisposta l'intera indennità per il primo giorno, una indennità pari al 60% dal secondo al quarto giorno, dal quinto e fino alla guarigione clinica un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'I.N.A.I.L. fino al raggiungimento del 75% della retribuzione giornaliera media calcolata con le modalità stabilite dall'I.N.A.I.L..

Durante il periodo di apprendistato il dipendente ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Al termine del periodo d'apprendistato, e dopo aver conseguito la qualifica per la quale ha svolto il tirocinio, al dipendente spetterà la retribuzione tabellare della qualifica raggiunta.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, si fa riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

ART. 4
(documenti)

Per l'assunzione sono richiesti di norma i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- certificato di cittadinanza dei Paesi U.E.;
- titolo di studi compiuti ed eventuali specializzazioni;
- copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;

- certificato penale generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;

- certificati di servizio eventualmente prestato in precedenza;
- il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà genitoriale;
- stato di famiglia;
- libretto di lavoro;
- fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore;
- certificato d'idoneità all'occupazione, rilasciato dalla competente autorità sanitaria;
- certificato di visita medica rilasciato da specialista in medicina del lavoro così come previsto dal d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, art.16 n.2 lettera a).

Eventuali rapporti di parentela o di affinità che esistano all'atto dell'assunzione o che sorgano durante il rapporto di lavoro con personale dell'Ente devono essere portati a conoscenza del datore di lavoro.

I limiti di età per l'assunzione sono quelli stabiliti dalla legge a seconda della qualifica e delle mansioni da svolgere.

ART. 5 **(lettera di assunzione)**

All'atto dell'assunzione l'Ente comunicherà all'interessato, per iscritto:

- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la data di assunzione in servizio;
- la durata del periodo di prova;
- la categoria d'inquadramento sulla base del presente contratto;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione;
- il numero di iscrizione al libro matricola.

Provvederà, infine a consegnare al lavoratore una copia del contratto nazionale e dell'eventuale contratto aziendale.

ART. 6 **(prova)**

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova.

Il periodo di prova non potrà essere inferiore a tre mesi e superiore a sei mesi di servizio effettivo e precisamente:

area A e area Professionale mesi sei;

area B mesi quattro;

area C e area D mesi tre.

Trascorso tale periodo, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso ad iniziativa di una delle Parti. Nel periodo di prova spetta al lavoratore/trice il trattamento economico contrattuale in vigore.

Le Parti si danno atto che sono esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro derivanti da contratti di formazione lavoro, trasformati in contratti a tempo indeterminato.

ART. 7

(salvaguardia della dignità dei lavoratori)

Al fine di tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, anche con riferimento alla sfera sessuale, gli Enti adotteranno comportamenti in linea con le direttive della raccomandazione U.E. 131/92 e con l'evoluzione legislativa in tale materia.

Considerata la necessità 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 sfera sessuale.

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione dell'Ente devono essere improntati a reciproca correttezza.

In tale ottica devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona, i quali determinano una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possono influenzare, esplicitamente o implicitamente, le decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

Le Parti si impegnano a rimuovere, anche a livello di singolo Ente, gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona.

ART. 8
(pari opportunità)

L'Ente, anche su proposta delle Rappresentanze sindacali aziendali, promuove iniziative che, oltre al controllo ed al rispetto delle normative sulla parità, verifichino le condizioni di opportunità o rimuovano gli ostacoli che impediscono la realizzazione di tali condizioni nel campo della promozione e qualificazione del lavoro dei dipendenti, quantità e modalità di assunzioni, formazione professionale ed iter di carriera.

A tal fine si provvederà, laddove non sia già stato costituito a livello di Associazione di Enti, alla costituzione, entro sei mesi dall'entrata in vigore del CCNL, del Comitato di pari opportunità, composto da un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto e dalla Rappresentanza dell'Ente all'uopo designata.

ART. 9
(assenza)

In caso di assenza per malattia, infortunio non sul lavoro o per causa di forza maggiore, il lavoratore dovrà avvertire l'Ente tramite l'ufficio del personale, all'inizio dell'orario di lavoro e comunque, in caso di comprovato impedimento, entro le 24 ore dall'evento stesso.

In caso d'infortunio sul lavoro anche se di modesta entità, il lavoratore infortunato deve darne immediato avviso all'ufficio del personale stesso e comunque entro le 24 ore.

ART. 10
(residenza)

Il personale deve avere residenza nella località o zona ove presta servizio, salvo specifica autorizzazione da parte dell'Ente.

Il personale ha l'obbligo di denunciare il proprio indirizzo di abitazione e gli eventuali mutamenti entro 48 ore dall'intervenuta variazione.

ART. 11
(doveri del dipendente)

1. Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento dell'attività dell'Ente, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze degli utenti.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
 - c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto della massima trasparenza;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
 - f) mantenere nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
 - h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite, e darne comunque immediata comunicazione in via gerarchica al Dirigente dell'ufficio. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
 - l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

- m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- n) non accettare compensi, regali o altre utilità in dipendenza e/o connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- p) in caso di malattia, dare comunicazione dell'assenza all'ufficio del personale (art. 9), all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

ART. 11/b
(sanzioni e procedure disciplinari)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati negli articoli 10 e 11 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare nei casi previsti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Ente per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve effettuare la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

La contestazione dell'addebito deve effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'Ente è venuto a conoscenza del fatto.

Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito a discolta anche con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato, e/o avrà la facoltà di presentare giustificazione scritta.

Il provvedimento potrà essere adottato solo dopo che siano decorsi 15 giorni dalla data della contestazione, in assenza di presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore ovvero se le stesse non siano state accolte.

3. L'Ente, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel presente articolo. Quando, invece, ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

4. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore da eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Il procedimento disciplinare, di norma, deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Il procedimento si estingue qualora per un periodo continuativo di 120 giorni non sia stato compiuto alcun atto istruttorio.

6. I provvedimenti di cui al comma 1 sono adottati dal Direttore Generale.

ART. 12 **(codice disciplinare)**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e delle circostanze attenuanti;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi del disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente come previsto dalla legge;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni con unica azione o omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto fino al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia o infortunio;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla sua custodia e vigilanza alle quali egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza ed igiene sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
- e) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
- f) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità nelle mancanze previste dal comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a giorni tre o arbitrario abbandono dello stesso.

In tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla

gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a cinque giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;

e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psicofisico;

f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;

g) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi, diffamatori nei confronti di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i) manifestazioni caluniose o diffamatorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso oltre che le ipotesi più gravi di cui al precedente comma 5 lett. g), h), i) le seguenti:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte in un anno, nelle mancanze previste nel comma 5, se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre tre giorni lavorativi consecutivi;

e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;

f) responsabilità penale risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazione dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

1) per delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, deve essere avviato nel caso in cui sia connesso anche con procedimento penale per fatti estranei e esterni al rapporto e all'ambiente di lavoro e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dare luogo ad una sanzione disciplinare a seguito di sentenza definitiva di condanna potrà avviare il procedimento disciplinare nei termini previsti dall'art. 11/b, comma 2, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'Ente è venuto a conoscenza della sentenza stessa.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice deve essere pubblicato tassativamente entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART. 12/b
(sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 12/c
(sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 11/b, commi 6 e 7.
3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge 19 marzo n. 55 del 1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 12 commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare viene conguagliato con quanto sarebbe spettato al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata la sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ART. 12/d

(lavoratore sottoposto a procedimento penale per ragioni di ufficio)

Qualora nei confronti del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'Ente, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di sua fiducia.

Nei casi di cui sopra, al lavoratore che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Ente.

Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Ente.

Le garanzie e le tutele di cui al primo ed al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

ART. 13
(giorni festivi)

Sono considerati festivi, oltre le domeniche, i seguenti giorni:

– Capodanno	1° gennaio
– Epifania	6 gennaio
– Anniversario della Liberazione	25 aprile
– Lunedì dopo Pasqua	---
– Festa del lavoro	1° maggio
– Assunzione della Beata Vergine	15 agosto
– Giorno successivo all'Assunzione	16 agosto
– Ognissanti	1° novembre
– Immacolata Concezione	8 dicembre
– Natività di Nostro Signore	25 dicembre
– Santo Stefano	26 dicembre
– Santo Patrono	---

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

Venerdì o Sabato Santo, Vigilia dell'Assunzione della Beata Vergine 14 agosto, Commemorazione dei defunti 2 novembre, Vigilia della Natività di Nostro Signore 24 dicembre, ultimo giorno dell'anno 31 dicembre.

Nelle suindicate giornate l'attività lavorativa sarà limitata a tre ore e mezza dell'orario giornaliero con riferimento all'articolazione dell'orario di lavoro fissato da ciascun Ente con contrattazione di 2° livello.

Le suelencate festività verranno incluse nello stipendio mensile, in caso di godimento nel corso della settimana; verranno retribuite separatamente se ricadenti di domenica.

In tema delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le disposizioni dettate dalla stessa, ovvero, per le 4 ex-festività, (San Giuseppe 19 marzo, Corpus Domini, San Pietro e Paolo 29 giugno, Ascensione), verranno concessi permessi retribuiti, le cui modalità saranno disciplinate da ciascun Ente.

Le festività del 2 giugno e 4 novembre, spostate alla domenica successiva, saranno retribuite.

ART. 14
(indennità di contingenza)

Ai lavoratori spetta l'indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n.38, prorogata dalla legge 13 luglio 1990, n. 191 sino al 31 dicembre 1991.

Detta indennità è ricompresa nel minimo tabellare di cui è parte integrante (v. tabelle retributive).

ART. 15
(diritto e computo delle ferie)

Nel corso di ogni anno solare (1-1/31-12), il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) per gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su cinque giorni settimanali: giorni lavorativi 26 per ciascun anno solare.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali.

b) per gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su sei giorni settimanali: giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali.

Il periodo di ferie è di norma continuativo.

Le ferie vanno fruite nel corso dell'anno solare. Qualora il dipendente, per straordinarie ed eccezionali esigenze di servizio, non possa fruire delle ferie o parte di esse, ha comunque diritto a fruirne entro il 31 luglio dell'anno successivo.

In caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

ART. 16
(durata del periodo di ferie)

La Direzione dell'Ente, compatibilmente con le proprie esigenze, nello stabilire il turno di ferie, terrà conto delle richieste dei lavoratori; soltanto per imprescindibili esigenze di servizio, potrà frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi, purché il periodo non sia inferiore a 15 giorni lavorativi.

L'Ente può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando eccezionali necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del

lavoratore di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese incontrate per il rientro in servizio anticipato.

Il frazionamento delle ferie può essere concesso anche a richiesta del lavoratore, sempre che le esigenze dei singoli Enti lo consentano.

ART. 17 **(riduzione delle ferie per infermità ed altre cause)**

Nei casi di assenza dal servizio, senza diritto alla retribuzione, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Per l'assenza dovuta a malattia, la riduzione ha luogo quando l'assenza stessa superi i nove mesi. La frazione di assenza superiore a 15 giorni verrà considerata quale mese intero.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive, e che sia tale da impedirne il godimento, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a tre giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento di cui al precedente art. 9; nel caso in cui la dimora non coincida con il domicilio abituale si farà riferimento alla normativa vigente.

ART. 18 **(aspettative)**

Il lavoratore in servizio effettivo da almeno 3 anni ha diritto ad una aspettativa della durata massima di due mesi, da fruire in un'unica soluzione ovvero con frazionamento in due periodi, ciascuno dei quali non può comunque essere inferiore a 15 giorni di calendario.

Ciascun periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un preavviso di 15 giorni, salvo il caso di impossibilità oggettiva.

E' facoltà del lavoratore richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

Nel caso che l'aspettativa venga richiesta frazionata, qualora il lavoratore rientri anticipatamente, agli effetti di cui al 1° comma si considerano come fruiti almeno quindici giorni.

Sono altresì dovute, se richieste dal lavoratore, aspettative per l'assolvimento di pubblici doveri (mandato parlamentare, cariche pubbliche, ecc..).

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta con le stesse modalità dopo 5 anni dalla precedente. Il termine dei 5 anni decorrerà dall'inizio dell'aspettativa precedente o, nell'ipotesi di frazionamento, dall'inizio del primo periodo della stessa.

Le aspettative di cui ai commi precedenti non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto.

Potranno, altresì, essere accordate aspettative per giustificati motivi personali o di famiglia, ferma restando la facoltà del singolo Ente di corrispondere gli emolumenti del primo mese, se le circostanze lo giustificano. Tali aspettative non possono superare la durata di un anno. Il periodo eccedente i quattro mesi non comporta maturazione di anzianità ad alcun effetto.

E' in facoltà del lavoratore richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

ART. 19 **(permessi e congedo matrimoniale)**

Potranno essere accordati al lavoratore permessi per giustificati motivi personali o di famiglia per la durata massima di 36 ore complessive nell'arco dell'anno e di durata non superiore alla metà dell'orario lavorativo giornaliero, che dovranno essere successivamente recuperati.

E' fatta salva la facoltà dei singoli Enti di aumentare detti limiti, da verificare in sede di contrattazione di 2° livello.

In caso di nascita di figli spettano al lavoratore tre giorni di permesso retribuito.

In caso di decesso del coniuge, dei figli, dei genitori e fratelli il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di quattro giorni. Tale permesso sarà concesso anche nel caso di decesso di persone diverse da quelle sopra indicate, purché le stesse risultino all'atto del decesso conviventi con il lavoratore.

Saranno concessi altresì i permessi previsti dal 2° comma dell'art.7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 anche per le malattie del bambino sino al compimento del 5° anno di età.

In occasione di matrimonio il lavoratore fruirà di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, secondo le disposizioni di legge.

Ulteriori permessi sanitari potranno essere concessi a fronte di regolamentazione da valutare in sede di contrattazione aziendale.

Art. 20
(prestazioni termali)

Per dette prestazioni si fa esplicito riferimento alle vigenti norme e disposizioni di legge.

ART. 21
(produzione certificato medico in caso di malattia o infortunio)

Fermo quanto stabilito dall'art. 9, l'assenza per malattia deve essere giustificata con certificato medico, da presentarsi nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il terzo giorno.

In caso di infortunio sul lavoro la certificazione dovrà essere presentata entro il 1° giorno e comunque entro le 24 ore dall'evento.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata al datore di lavoro con le stesse modalità di cui al precedente art. 9 e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve far pervenire al datore di lavoro entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In caso di inadempienza all'obbligo di dare comunicazione e di presentare il certificato medico di cui ai commi precedenti l'assenza si considera non giustificata e darà luogo all'applicazione del procedimento disciplinare di cui al precedente art.11.

ART. 22
**(integrazione economica in caso di malattia o infortunio,
conservazione del posto di lavoro)**

N.B.: questo articolo dovrà essere rivisto alla luce dell'inquadramento previdenziale che l'I.N.P.S. darà agli Enti privatizzati, in quanto se verranno inquadrati nel settore Assicurativi l'indennità di malattia verrà corrisposta totalmente dall'Ente, in caso d'inquadramento nel settore Terziario l'I.N.P.S. corrisponderà l'indennità, e l'Ente integrerà la differenza.

In caso di assenza per malattia o infortunio, l'Ente conserverà il posto al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 12 al lavoratore con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- b) mesi 18 al lavoratore con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Al lavoratore assente per malattia sarà corrisposto **ad integrazione di quanto corrisposto dagli istituti I.N.P.S.** il seguente trattamento economico:

- 1) per i primi nove mesi l'intera retribuzione fissa mensile, con l'esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato;
- 2) il 90% della retribuzione di cui al punto 1), per i successivi tre mesi di assenza;
- 3) il 50% della retribuzione di cui al punto 1), per i successivi sei mesi.

In caso di malattia particolarmente grave in relazione alla sua natura o durata, su richiesta del lavoratore, l'Ente potrà concedere un'aspettativa non retribuita, successiva allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, di durata massima di mesi 18.

Trascorso il periodo durante il quale il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto, ovvero dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa concesso ai sensi del comma precedente, il rapporto di lavoro cessa di diritto e il datore di lavoro provvederà a darne comunicazione scritta all'interessato.

I trattamenti economici previsti ai commi precedenti non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INPS o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia e le corresponsioni degli Enti costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, sino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

In caso di infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi l'Ente ha il diritto di surrogare nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata.

ART. 23 **(trattamento economico in caso d'infortunio sul lavoro e malattia professionale)**

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'Ente conserverà il posto di lavoro al dipendente fino alla sua guarigione clinica, e comunque non oltre i periodi di conservazione del posto previsti nei successivi punti a) e b).

In tali periodi al dipendente spetterà:

- 1) l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio;
- 2) dal 2° al 4° giorno il 100% (carenza);

3) dal 5° alla guarigione clinica l'Ente garantirà il 100% della retribuzione tabellare mensile, anche anticipando il trattamento economico a carico dell'I.N.A.I.L..

L'Ente recupererà le somme anticipate per conto dell'I.N.A.I.L. dalle spettanze dovute al dipendente non appena venuto a conoscenza dell'importo indennizzato dallo stesso I.N.A.I.L..

Le indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'I.N.A.I.L. non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

ART. 24 **(cumulo di malattie)**

I periodi di malattia non potranno superare cumulativamente i limiti di cui all'art.22 lett. a) e b) negli ultimi trentasei mesi precedenti all'ultima manifestazione morbosa.

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento economico di cui al precedente art. 22.

Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga un intervallo di almeno quaranta giorni tra l'una e l'altra manifestazione morbosa

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati negli artt. 18 e 22 (ulteriore aspettativa).

Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computano i termini previsti dal comma 1°.

Alle assenze in corso alla predetta data, si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alla modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

ART. 25
(accertamenti da parte del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti della normativa vigente.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio, ovvero in quello eventualmente indicato in sostituzione, durante le fasce orarie “di reperibilità” indicate dalla normativa vigente.

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo, che il lavoratore dovrà documentare e preventivamente comunicare al datore di lavoro.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati, ovvero il rifiuto a sottoporsi a visite di controllo, comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

ART. 26
(trattamento economico in gravidanza o puerperio)

In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro, per tutto il periodo di assenza dal lavoro stabilito dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, un'integrazione dell'indennità prevista dall'art. 15, primo comma della citata legge, pari al 20% della retribuzione presa e base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

Qualora durante la gravidanza o puerperio subentri una malattia, si applica il trattamento relativo con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge.

In deroga a quanto previsto dal primo comma dell'art. 7 della legge n. 1204/71, per il primo mese di assenza verrà corrisposta la retribuzione intera, ferma restando per il periodo successivo la corresponsione dell'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

Le provvidenze di cui sopra sono estese, in quanto applicabili, anche ai casi di affidamento e di adozione di cui alla legge in vigore.

Il periodo di assenza di cui al primo comma dell'art. 7 della legge n. 1204/71, verrà considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro saranno garantite, oltre al trattamento economico ordinario, le quote di salario accessorio fisso e quelle connesse alla professionalità ed alla produttività, in relazione agli effettivi quantitativi di produzione medi raggiunti dal reparto di appartenenza.

Per le lavoratrici assunte con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni di cui alla legge n.1204/71, art.2, comma 3°.

ART. 27

(permessi per assistenza a familiari portatori di handicap)

Ai lavoratori che abbiano familiari a carico portatori di handicap e bisognosi di assistenza riabilitativa continua si applica la normativa di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

ART. 28

(lavoratori tossicodipendenti)

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n.162, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Nel caso in cui la legge non riconosca la patologia come malattia, sarà applicabile la disciplina di cui agli artt.18 e 22.

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta all'Ente almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente entro il 2° grado di parentela e, in mancanza, entro il 3° grado in linea retta, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per

concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti le necessità.

Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta all'Ente almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'Ente potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Al lavoratore tossicodipendente potranno essere concessi permessi, ai sensi dell'art.19 del presente contratto; se assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al lavoratore tossicodipendente potrà essere concessa la facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da full-time (tempo pieno) a part-time (tempo parziale).

Successivamente, a richiesta dell'interessato, il rapporto di lavoro potrà essere di nuovo trasformato a tempo pieno.

ART. 28/b

(abbattimento delle barriere architettoniche)

Gli Enti attueranno, nei limiti della oggettiva fattibilità, quegli interventi tecnici idonei al superamento delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso ai luoghi di lavoro per i portatori di handicap.

ART. 29

(chiamata e richiamo alle armi)

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data effettiva di ripresa del servizio (d.lgs. C.P.S.13 settembre 1946, n.303 e d.p.r.14 febbraio 1964, n.237, artt.77 e 81).

Il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore deve riprendere il servizio entro un mese dal giorno del congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa del congedo; in caso contrario sarà considerato dimissionario.

Dal momento in cui il lavoratore chiamato alle armi per gli obblighi di leva sia trattenuto in servizio militare oltre il termine stabilito, si applicano le disposizioni del primo e secondo comma.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza diritto al riconoscimento dell'anzianità relativa al periodo trascorso sotto le armi.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro; il periodo di richiamo viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità (legge 3 maggio 1955, n.370).

Il lavoratore richiamato deve riprendere servizio entro dieci giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata non superiore a un mese; entro 15 giorni se superiore ad un mese ma non a sei mesi; entro 20 giorni, se ha avuto la durata superiore a sei mesi ma non ad un anno; entro 30 giorni, se ha avuto la durata superiore ad un anno; in caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

ART. 30 **(invio in missione)**

L'Ente può inviare il dipendente in missione temporanea fuori sede, con un preavviso di norma di 48 ore, salvo casi di urgenza.

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce motivo di provvedimento disciplinare di cui all'art.11/b.

Al lavoratore inviato in missione per un periodo non inferiore ad un mese compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia per un fine settimana ogni 30 giorni di calendario.

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi e le missioni non potranno complessivamente superare i 160 giorni lavorativi nell'arco dell'anno.

ART. 31 **(trattamento di missione in Italia)**

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

a) Il rimborso delle spese di viaggio in 1^a classe, seguendo la via più breve, ovvero, qualora non sia possibile l'uso della vettura di servizio, o dietro preventiva autorizzazione, alle spese per l'utilizzo della propria autovettura, in una

misura pari a quanto previsto dalle tabelle A.C.I. per Km oltre il pedaggio autostradale;

b) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;

c) il rimborso delle spese postali, telefoniche, telegrafiche e di tutte le altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Ente, previa produzione di opportuna documentazione attestante dette spese;

d) il trattamento di trasferta (diaria e pie' di lista) per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi a norma della contrattazione aziendale di 2° livello;

e) l'anticipazione non inferiore al 75% delle spese prevedibili da sostenere.

ART. 32

(trattamento di missione all'estero)

Il trattamento relativo alle missioni all'estero verrà concordato preventivamente, secondo i criteri fissati in sede di contrattazione aziendale di 2° livello.

ART. 33

(copertura assicurativa)

L'Ente, in fase di contrattazione aziendale di 2° livello, valuterà l'ipotesi di stipulare apposite polizze assicurative, oltre quelle obbligatorie (I.N.A.I.L.), in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

La polizza di cui al precedente comma è rivolta a copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, nonché di danneggiamento, urto ecc. al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente.

ART. 34

(trasferimento)

L'Ente, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città, previo preavviso di mesi quattro.

Nei confronti del lavoratore che abbia raggiunto i 50 anni di età e maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso.

Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano nei casi di trasferimento di personale preposto o da preporre ad unità periferiche comunque denominate, oltre che per i lavoratori di cui alle Aree A e Professionale Ramo 1.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso, il dipendente viene considerato in missione fino alla scadenza dei suddetti termini.

Il trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Ente, che determini il cambiamento di residenza del lavoratore, dà luogo al riconoscimento dei seguenti rimborsi:

- a) spese di viaggio in prima classe, per la via più breve, per il dipendente ed i familiari conviventi ovvero spese per l'utilizzo della propria autovettura secondo quanto disposto dall'art.31 punto a);
- b) spese per eventuale perdita del canone di locazione, in caso di recesso anticipato, nei limiti previsti dalla legge 27 luglio 1978, n. 392, e successive modificazioni e integrazioni; in tale caso la trattativa con il locatore, sarà demandata direttamente all'Ente;
- c) spese per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione a carico dell'Ente, che provvederà a contattare direttamente una primaria società di trasporti;
- d) un'indennità “una tantum” a copertura di tutte le altre spese, pari ad una mensilità di stipendio, elevata a due per chi abbia familiari conviventi, a completamento dell'avvenuto trasferimento e dietro presentazione del certificato di nuova residenza;
- e) maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine per un periodo non superiore a mesi otto.

Nel caso di morte del dipendente entro cinque anni dal trasferimento, l'Ente rimborserà le eventuali spese di rientro della famiglia alla sede originaria.

L'Ente non è tenuto ad alcun rimborso di cui ai punti a), b), c), d), nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del lavoratore.

ART. 35 **(corsi professionali)**

1) Le Parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di

inserimento nel processo produttivo del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire

2) L'Ente nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio può organizzare, con la collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate del settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie.

3) La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalla stessa amministrazione.

4) I programmi dei corsi di aggiornamento professionale sono definiti dall'Ente che ne dà informazione alle Organizzazioni sindacali le quali, in occasione dell'informativa, possono chiedere all'amministrazione un apposito confronto finalizzato al perseguimento della maggiore convergenza possibile delle rispettive posizioni in ordine ai corsi stessi.

5) Gli Enti individuano, in base alle esigenze tecniche organizzative produttive dei vari uffici, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, sulla base di criteri generali definiti in sede di contrattazione di 2° livello.

6) I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'Ente.

7) I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi particolari, quelli organizzati direttamente all'Ente saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo.

8) Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'Ente e del lavoratore, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro dovranno essere considerate maggiorazione di orario con conseguente recupero orario o riposo compensativo delle sole ore del corso.

9) Nei casi di innovazioni, sia tecnologiche che organizzative, l'Ente curerà l'aggiornamento professionale del personale in modo da consentire lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

10) Nel caso di assenza dal servizio per periodi superiori a tre mesi continuativi, qualora nel contempo si siano verificati significativi cambiamenti organizzativi o procedurali, gli Enti favoriranno il reinserimento del personale in parola, anche mediante l'utilizzo di adeguati strumenti formativi in relazione alle conoscenze necessarie allo sviluppo dei compiti assegnati.

ART. 36
(cause di cessazione del rapporto di lavoro)

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni
- b) per raggiungimento del limite d'età previsto per il collocamento a riposo, salvo quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 22 e 23;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 c.c.;
- e) per recesso per giusta causa o giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni ed integrazioni nell'ambito dell'applicazione della legge stessa;
- f) per morte.

ART. 37
(preavviso di licenziamento e dimissioni)

Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti a), b), c) e del precedente art. 36 i termini di preavviso sono così fissati:

- 1) per i lavoratori che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 4;
- 2) per i lavoratori che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 6.

Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte; i termini di preavviso, peraltro, decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese immediatamente successivo alla data dell'avvenuta comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'Ente è tenuto ad accordare al lavoratore adeguati permessi non retribuiti per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

La durata dei permessi e la distribuzione saranno stabilite dall'Ente, tenuto conto anche delle esigenze del lavoratore.

Pertanto il periodo di preavviso è considerato come servizio. Qualora il preavviso venga consensualmente ridotto o sostituito dalla corrispondente proporzionale indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione dal servizio.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Ente. La gravidanza o l'esistenza in vita del bambino dovranno essere documentate con idonea certificazione.

ART. 38

(cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa)

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso, né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Il recesso ha effetto dalla data risultante dalla ricevuta della lettera raccomandata a.r. diretta al domicilio della parte interessata.

L'esercizio del diritto di recesso per giusta causa lascia impregiudicate le eventuali azioni di danno spettanti a norma di legge.

ART. 39

(cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo)

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) del precedente art. 36 sussiste nei casi previsti dalla legge 15 luglio 1966, n.604 e successive integrazioni e modificazioni.

In caso di licenziamento per giustificato motivo sono dovuti il preavviso di cui al precedente art. 36 e il trattamento di fine rapporto.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro a norma dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n.604, l'Ente è tenuto a contestare per iscritto la mancanza all'interessato. Quest'ultimo può richiedere entro 15 giorni i motivi che hanno determinato il recesso. L'Ente in tal caso dovrà entro i 7 giorni successivi darne comunicazione per iscritto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 2°, della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui al primo comma sono estese le procedure previste per i provvedimenti disciplinari dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 40

(cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte)

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte, ai sensi del punto f) del precedente art. 36, si applicano le norme di cui all'art. 2122 c.c. corrispondendo agli aventi causa quanto previsto dall'art. 37 del presente contratto.

ART. 41

(trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso)

All'atto della risoluzione del rapporto l'Ente corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino all'entrata in vigore del presente contratto valgono le norme di cui all'art. 13 della legge 20 marzo 1975, n.70, e dalla legge 29 gennaio 1994, n.87.

L'importo che, a tale titolo, sarebbe spettato ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto costituisce base rivalutabile sulla quale confluiranno i successivi accantonamenti annuali ai sensi del 1° comma.

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 c.c., così come modificata dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

ART. 42

(modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto)

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato alla cessazione dal servizio, compatibilmente con i tempi necessari per l'elaborazione dei conteggi, e comunque entro 60 giorni.

ART. 43
(certificato di prestato servizio)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a domanda dell'interessato, e compatibilmente con i tempi necessari per la compilazione l'Ente rilascerà una certificazione contenente l'indicazione della durata della prestazione, dell'area d'inquadramento, del livello retributivo e delle mansioni del dipendente, nonché, eventualmente del servizio o ufficio al quale il dipendente stesso era addetto.

ART. 44
(contrattazione di 2° livello)

In conformità con gli obiettivi del nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio negli articoli del presente contratto, potranno essere stipulati contratti integrativi aziendali esclusivamente per le materie sottoindicate con i limiti specificatamente previsti:

- 1) previdenza integrativa;
- 2) indennità di cassa;
- 3) indennità di mensa;
- 4) modalità di attuazione dei turni di lavoro per settore ove sussistenti specifiche esigenze funzionali ed operative;
- 5) agevolazioni particolari per lavoratori studenti;
- 6) criteri e modalità per la corresponsione individuale del “premio aziendale di risultato” sulla base di progetti specifici che abbiano riferimento al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione così come previsto dal protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione del 23 luglio 1993 (v. tabella “A”);
- 7) criteri per l'attribuzione dei benefici assistenziali e sociali al personale.

Gli accordi integrativi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale dovranno essere formulate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dell'accordo.

La direzione dell'Ente darà riscontro delle richieste pervenute entro 30 giorni dal loro ricevimento.

Nei tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i tre mesi successivi alla scadenza dell'accordo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

ART. 45 **(classificazione del personale)**

La gestione del personale è informata a principi di flessibilità, efficienza e funzionalità dei servizi.

A tal fine il personale viene classificato in quattro aree professionali.

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parti delle mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'intercambiabilità delle mansioni stesse.

Pertanto, l'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento; il personale, tuttavia, ove sia necessario, è tenuto a svolgere temporaneamente anche attività complementari ed accessorie alle proprie, ancorché riferibili ad area inferiore o superiore.

L'inquadramento dei lavoratori nelle diverse aree, delle quali vengono determinate le caratteristiche ed i requisiti, viene effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.

In ogni area sono previsti tre livelli retributivi.

Al dipendente che avrà operato con diligenza e senza demerito per i periodi rispettivamente indicati nella sottoriportata tabella "B" sarà riconosciuto il livello retributivo superiore a quello di partenza e così di seguito fino al raggiungimento del massimo livello retributivo di cui all'area di appartenenza.

Per servizio senza demerito si intende quello prestato dal dipendente che abbia raggiunto gli obiettivi di produzione fissati annualmente dall'Ente senza aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero.

Al dipendente che si sarà distinto per particolari doti di efficienza e produttività, e avrà seguito con profitto corsi di aggiornamento o riqualificazione professionale organizzati dall'Ente ai sensi dell'art.35 del presente contratto, potrà essere attribuito il livello retributivo superiore senza tener conto dei periodi indicati nell'allegata tabella "B".

* * * * *

Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinata area non potrà essere assegnato ad area inferiore, salvo quanto stabilito nei successivi punti 1) e 2).

Lo svolgimento di mansioni rientranti in area diversa non dà luogo al passaggio nella nuova area quando sia dovuto alle seguenti motivazioni:

- 1) sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- 2) esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato, di durata non superiore a mesi tre.

Posizioni differenziate di area:

- a) lo svolgimento di mansioni previste in area superiore dà diritto, per il periodo corrispondente, al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa;
- b) lo svolgimento di mansioni previste in area inferiore, dipendente dalle necessità sopraindicate, non comporta, invece, riduzione della retribuzione.

Per il caso di inquadramento definitivo in area inferiore, ove ne sussistano le condizioni e/o le motivate necessità di cui all'art. 2/d del presente contratto, la differenza di retribuzione tra le due aree verrà attribuita al dipendente quale superminimo riassorbibile in caso di successivo passaggio ad area superiore.

Per particolari e qualificati incarichi (quali a titolo esemplificativo: attività di ricerca, studio e indagine, controllo e coordinamento), l'Ente potrà inoltre riconoscere al dipendente un'indennità in percentuale sulla retribuzione base.

Detta indennità (v. tabella "A" voce 2) sarà attribuita in via preferenziale ai dipendenti collocati nella posizione economica apicale di ciascuna area con provvedimento motivato di cui sarà data informazione alle OO.SS..

L'indennità in questione, che potrà essere assegnata anche a posizioni intermedie, sarà corrisposta per il solo periodo di tempo durante il quale il dipendente svolgerà l'incarico affidatogli.

Ne consegue che, alla cessazione dall'incarico, cesserà anche la corresponsione della predetta indennità.

ART. 46 (declaratorie)

Area A:

Appartiene a questa area il personale in possesso di elevata competenza tecnico-professionale che, nell'ambito di indirizzi generali in materia tecnico-amministrativa-economica e finanziaria, svolge attività caratterizzata dall'importanza ed autonomia delle funzioni, di studio e programmazione di problemi di carattere complesso anche diretti all'organizzazione, razionalizzazione delle procedure e delle nuove tecniche e metodologie di lavoro, nonché attività relative al trattamento automatico delle informazioni assicurandone, con piena autonomia, anche l'attuazione.

E' normalmente preposto a strutture organizzative di particolare complessità anche a rilevanza esterna non attribuibili al dirigente verificando l'attività di esecuzione, ricerca, consulenza e programmazione applicata nelle stesse.

Cura la predisposizione e l'esame di atti e provvedimenti amministrativi che richiedono capacità di analisi, decisione ed iniziativa per la corretta applicazione della normativa, l'utilizzazione funzionale del personale ed il conseguimento dei risultati e degli obiettivi previsti dai programmi di lavoro.

Cura, anche direttamente, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale.

L'area prevede tre livelli retributivi denominati A1, A2 e A3.

* * * * *

Area B:

Appartiene a questa area il personale che svolge attività di collaborazione istruttoria, di iniziativa promozionale, studio, di addestramento, qualificazione e aggiornamento del personale, elaborazione e progettazione di natura tecnica contabile e/o amministrativa che - nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima - presuppongono specializzazione e preparazione professionale nelle attribuzioni di settore o di modulo organizzativo interdisciplinare, capacità di valutazione e perseguimento dei risultati, nonché capacità di decisione, di proposta e di individuazione dei procedimenti necessari all'istruttoria dei casi esaminati e delle concrete situazioni di lavoro.

Svolge attività istruttoria di tipo amministrativo, contabile e tecnico che, nell'ambito di prescrizioni di massima e di procedure predeterminate, presuppone un'applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, nonché interpretazione di istruzioni operative e conoscenze professionali.

Svolge le proprie attribuzioni anche mediante l'utilizzazione di apparecchiature specializzate, macchinari, e/o sistemi autonomi ed impianti gestibili con programmi variabili entro procedure generali determinate.

Può essere preposto a settori di attività.

L'area prevede tre livelli retributivi denominati B1, B2 e B3.

* * * * *

Area C:

Appartiene a questa area il personale che svolge attività tecnica e/o amministrativa ovvero attività ausiliare complesse e differenziate; vi appartiene altresì il personale che svolge attività operativa con autonomia esecutiva, anche con l'ausilio di altri lavoratori, e/o attività specialistiche che richiedono conoscenze, esperienze, ed abilità inerenti a tecniche, tecnologie, processi operativi; detto personale opera in conformità a procedure, con elementi di variabilità di realizzazione e con necessità di informazione e integrazione.

Svolge attività di fascicolazione, conservazione, catalogazione, distribuzione e consegna di documenti ed altri supporti; attività di protocollazione, di smistamento e di corrispondenza in arrivo e in partenza; tenuta di schedari, registri, bollettari; attività di dattilografia, videoscrittura e digitazione a terminale, con diretta responsabilità per la corretta esecuzione del lavoro.

L'area prevede tre livelli retributivi denominati C1, C2 e C3.

* * * * *

Area D:

Appartiene a questa area il personale che svolge semplici attività ausiliarie o operazioni e lavori richiedenti capacità e conoscenze tecniche standardizzate. L'area prevede tre livelli retributivi denominati D1, D2 e D3.

* * * * *

Area Professionale:

Appartengono a questa area i dipendenti inclusi in detta area assumono la personale responsabilità nello svolgimento dell'attività professionale nel rispetto delle norme che regolano il relativo Ordine e Collegio.

L'area professionale si distingue in due rami a seconda del requisito culturale di base:

Ramo uno: diploma di laurea ed iscrizione all'albo professionale;

Ramo due: diploma d'istruzione superiore ed iscrizione all'albo professionale.

In ogni ramo esistono tre livelli retributivi:

R1, R2 e R3 ai quali si accede secondo i tempi indicati nella tabella C (art. 45).

* * * * *

Ramo uno:

Appartiene a questo settore il personale non dirigente che svolge con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Ente, dando uno specifico contributo al generale andamento dell'attività aziendale intesa nel suo complesso attraverso lo svolgimento di funzioni professionali specialistiche di notevole importanza.

Comprende alcune tipiche figure professionali, con competenze specialistiche, abilitazione all'esercizio professionale ed iscrizione nei relativi albi, con funzioni di studio, consulenza, progettazione, programmazione e ricerca ad essi assegnati dall'Amministrazione dell'Ente, e con il coordinamento della Direzione.

* * * * *

Ramo due:

Appartiene a questo settore il personale che svolge attività di progettazione e/o direzione dei lavori, di opere edili ed impianti tecnologici, ristrutturazione e migliorie, nonché interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Coadiuvare il progettista o il direttore dei lavori, titolare per opere di importanza rilevante, nello svolgimento di tutti i compiti connessi alla natura dell'incarico, assumendo, nell'ambito della specifica competenza personale, responsabilità degli atti professionali svolti nell'espletamento dell'incarico di collaborazione.

Esegue il collaudo di opere edili e di impianti che rientrano nelle competenze previste dagli ordinamenti professionali, l'esame delle questioni relative alla condotta, alla esecuzione ed alla contabilità dei lavori di appalto; in particolare, provvede alla istruttoria della pratica, all'esame degli atti, all'applicazione delle norme sugli appalti ed alla valutazione delle riserve.

E' incaricato della revisione prezzo degli appalti; in particolare provvede alla elaborazione di computi ed alla liquidazione dei compensi spettanti alle ditte appaltatrici, previa istruttoria delle pratiche, esame degli atti, applicazione di leggi speciali e valutazione dei prezzi rilevati dalle apposite Commissioni.

E' incaricato delle stime, delle consulenze tecnico-legali, degli accertamenti e operazioni catastali.

Effettua, anche in collaborazione con altre professionalità, verifiche e controlli funzionali, costruzioni, impianti, sistemi semplici e complessi di ogni tipo e caratteristica, apparati, laboratori, materiali, strumentazioni, organizzazioni, piani di sistemazione del territorio. Esegue personalmente interventi specializzati. Sorveglia l'esecuzione dei lavori verificandone i risultati tecnici in corso d'opera e/o prodotto finito.

Svolge, anche in collaborazione con le professionalità superiori, attività professionale nell'ambito dell'articolazione del settore agrario, forestale, zootecnico ed agro alimentare, dei beni storico-artistici e culturali.

ART. 47
(passaggi di area)

Il passaggio ad area superiore a quella di appartenenza si consegue con provvedimento motivato del CdA, su proposta del Direttore Generale, o di quest'ultimo, se previsto nello Statuto dell'Ente.

Costituiscono elementi di valutazione per l'adozione del predetto provvedimento, ove ne ricorrano i presupposti e le condizioni, i seguenti requisiti:

- a) la qualità del servizio reso nell'espletamento del proprio lavoro;
- b) aver adempiuto con risultato positivo eventuali particolari incarichi conferiti;
- c) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero nel biennio precedente;
- d) aver seguito con profitto i corsi di aggiornamento e/o di riqualificazione professionale eventualmente promossi e/o organizzati dall'Ente.

Il passaggio di cui sopra avviene di norma dal livello apicale dell'area inferiore e comporta l'attribuzione del trattamento economico di accesso, con il mantenimento di eventuali trattamenti ad personam (es. ex RIA) goduti alla data del passaggio.

ART. 48
(orario di lavoro)

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, anche in orario pomeridiano, distribuito in cinque o sei giorni lavorativi, secondo le esigenze dell'Ente.

Per l'articolazione e l'applicazione di forme specifiche di orario di lavoro (turni, flessibilità, ecc.) si procederà attraverso incontri con le OO.SS. per l'esame delle obiettive esigenze esistenti nei singoli Enti.

ART. 49**(orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa)**

I lavoratori di cui al r.d. 6 dicembre 1923, n.2657 svolgono tutte le mansioni dell'area di appartenenza secondo le esigenze dell'Ente.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, pari a quello degli altri dipendenti.

Per i custodi degli stabili adibiti a sede istituzionale degli Enti l'orario di lavoro, considerata la particolarità delle mansioni, è pari a 48 ore settimanali.

Per i dipendenti di cui al presente articolo non si applicano i limiti di orario straordinario di cui al successivo articolo 50.

ART. 50**(lavoro straordinario)**

Ferme restando le limitazioni di legge, le prestazioni di lavoro del personale devono essere di norma contenute entro l'orario ordinario di cui agli artt. 48 e 49 del presente contratto.

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato per particolari esigenze dell'Ente.

Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite di volta in volta dall'Ente, di norma con un preavviso di 24 ore.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà degli Enti di richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale nel limite di 150 ore annue. In presenza di necessità operative connesse a raggiungimento dei fini dell'Ente tale limite potrà essere superato previo confronto con le OO.SS..

Il lavoratore sarà tenuto alla prestazione del lavoro straordinario salvo che sussistano obiettivi impedimenti personali e sia possibile adibire a dette prestazioni straordinarie altro lavoratore dipendente.

ART. 51**(retribuzione di straordinario feriale)**

Il lavoro straordinario compiuto in giorni feriali deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 25%.

La paga oraria viene calcolata dividendo 1/12 della retribuzione annua contrattuale per il coefficiente 156.

ART. 52
(retribuzione di straordinario festivo)

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno festivo infrasettimanale deve essere retribuito con compenso pari alla paga oraria, calcolata come indicato nel precedente articolo, 2° comma, aumentata del 50% .

ART. 53
(lavori compiuti di domenica)

Il lavoro compiuto di domenica, salvo quello svolto in missione, sia in Italia che all'Estero, dà diritto ad un compenso aumentato del 25% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art. 51, nonché al riposo compensativo di un altro giorno lavorativo della settimana.

ART. 54
(corresponsione del compenso per straordinario)

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

ART. 55
(indennità lavoro notturno)

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo e verrà retribuito con la maggiorazione del 50% della paga oraria, come indicato nell'art. 51, comma 2° .

ART. 56
(trattamento economico)

Il trattamento economico annuale del personale è costituito dal "MINIMO TABELLARE" indicato nelle tabelle retributive, ed è suddiviso in tredici mensilità di eguale importo.

ART. 57
(gratifica Natalizia)

La mensilità aggiuntiva, da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia), è pari ad un tredicesimo del minimo tabellare.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico, o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste al precedente art. 9, la mensilità aggiuntiva compete in proporzione. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero.

Al personale assunto nel corso dell'anno la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato e la corresponsione della stessa avverrà appena sarà trascorso il periodo di prova.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, anche se in periodo di prova, la mensilità aggiuntiva compete in proporzione al periodo di servizio prestato.

ART. 58
(premio di anzianità di servizio)

Per le modalità di riconoscimento di detto premio, si rinvia alla contrattazione di 2° livello (Regolazione interna per ogni singolo Ente).

ART. 59
(reclami e controversie)

Qualora nell'interpretazione o nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia questa dovrà essere sottoposta per esperire il tentativo di conciliazione e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alla Commissione paritetica di cui al successivo articolo.

ART. 60

(relazioni aziendali e conflittualità)

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali negli Enti e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle Parti, tenuto conto di quanto previsto dagli accordi interconfederali del 25/1/1990 e 23/7/1993 a che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e Rappresentanza sindacale aziendale. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla 1^a parte del contratto, a richiesta di una delle Parti l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti. A tale proposito è costituita una commissione paritetica alla quale sarà demandata l'interpretazione autentica delle disposizioni contrattuali. In tal caso le Parti concorderanno il periodo entro il quale si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali.

Detta commissione sarà composta dai membri che hanno provveduto alla realizzazione del contratto e da un rappresentante per ogni sigla sindacale firmataria del presente contratto, si riunirà entro 30 giorni dalla motivata e/o documentata richiesta di una delle parti.

ART. 61

(sicurezza e prevenzione)

L'entrata in vigore del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, ha introdotto concetti innovativi che provocano una vera e propria evoluzione nel campo della sicurezza e della prevenzione sul lavoro al fine principale di realizzare e consolidare la FUNZIONE SICUREZZA all'interno del luogo di lavoro.

I momenti di informazione, formazione e addestramento diventano elementi indispensabili per migliorare la prevenzione sul lavoro ed è necessario che vengano pianificati e gestiti da una funzione specifica "Servizio di prevenzione e protezione".

Per la corretta applicazione, in particolare degli articoli 18, 19 e 20 della norma richiamata e delle successive variazioni e/o integrazioni, si prevede di procedere, fra le parti stipulanti, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente accordo a fissare le regole pratiche per stabilire:

- il numero e le modalità di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- le ore di permesso spettanti;
- le condizioni di utilizzo.

Sarà possibile inoltre regolamentare ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 626/94, le migliori condizioni per facilitare le modalità di consultazione e di accesso anche al

fine di realizzare la gestione ottimale delle informazioni tutte indispensabili per incrementare la conoscenza e quindi realizzare il miglioramento delle condizioni di sicurezza.

ART. 62
(previdenza ed assistenza complementare)

In sintonia con l'evoluzione di nuove forme di previdenza ed assistenza complementare e nel rispetto del d.lgs. 21 aprile 1993, n.124 e della legge 8 agosto 1995, n.335, gli Enti si impegnano, entro sei mesi dalla firma del presente contratto, ad istituire, anche con l'eventuale proprio concorso, una forma di previdenza ed assistenza complementare a favore dei loro dipendenti.

I modi e le forme di applicazione verranno studiate dalla commissione paritetica di cui al precedente articolo 60.

ART. 63
(affissioni)

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art.25 della legge 20 maggio 1970, n.300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi messi a disposizione da parte degli Enti.

Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 64
(versamento dei contributi sindacali)

Gli Enti opereranno le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Ente dal lavoratore stesso.

La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. Gli effetti del rilascio e della revoca avranno decorrenza a partire dal mese successivo a quello di comunicazione all'Ente.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'Ente dovrà versare

il contributo nonché la misura dello stesso che sarà comunicata da parte delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le trattenute operate dall'Ente verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I relativi versamenti dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

ART. 65 **(assemblea)**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei giorni di attività lavorativa all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Ente nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute fuori dell'orario di lavoro e nei limiti di 20 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee -che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi- saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle R.S.U. , con apposito ordine del giorno.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti, i cui nominativi e qualifiche -unitamente alla data e ora dell'assemblea nonché all'ordine del giorno della stessa- dovranno essere resi noti per iscritto alla Direzione dell'Ente con un preavviso di almeno 48 ore.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, i servizi essenziali e la salvaguardia degli impianti.

ART. 66 **(rappresentanza sindacale unitaria)**

In applicazione dell'accordo interconfederale 20/12/93 in ciascuna unità con più di 15 dipendenti le Associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione della RSU. Possono assumere l'iniziativa per la

costituzione della RSU anche le Associazioni sindacali, formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo che aderiscano al regolamento sulle RSU e raccolgano un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione della RSU entro il 31/12/1996.

In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali.

ART. 67 **(permessi sindacali)**

I dirigenti sindacali componenti gli organi direttivi ed esecutivi previsti dagli statuti delle singole OO.SS. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, nei limiti di legge, ai seguenti permessi retribuiti cumulabili nell'arco di mesi tre:

- a) numero due ore settimanali per ciascuna rappresentanza per le aziende fino a 100 dipendenti;
- b) numero due $\frac{1}{2}$ ore settimanali per ciascuna rappresentanza per le aziende fino a 300 dipendenti;
- c) numero quattro ore settimanali per ciascuna rappresentanza per le aziende fino a 500 dipendenti;
- d) numero $\frac{1}{2}$ ora settimanale aggiuntiva a quanto indicato nelle lettere precedenti per ogni 100 dipendenti oltre i 500.

Le OO.SS. devono comunicare all'Amministrazione i nominativi dei dipendenti interessati che possono usufruire dei permessi.

* * * * *

Non sono computabili nel monte ore di cui al presente articolo e del successivo art. 68:

1. i permessi retribuiti concessi ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale per la partecipazione alle trattative per il rinnovo del CCNL e agli incontri con l'Associazione degli Enti di cui all'art. 5 d.lgs. 509/94, del limite di un lavoratore/trice per ciascuna Organizzazione sindacale;
2. i permessi retribuiti ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche per la partecipazione agli incontri delle delegazioni nelle trattative per la contrattazione aziendale

prevista dal presente CCNL, nel limite di un lavoratore/trice per ciascuna Organizzazione sindacale.

I nominativi dei lavoratori/trici designati a fruire dei permessi di cui ai nn. 1 e 2 devono essere, a cura delle OO.SS. di appartenenza, notificati per iscritto all'Associazione degli Enti, di norma in via preventiva, la quale provvederà a darne comunicazione a ciascun Ente dai quali dipendono i lavoratori/trici interessati

ART. 67/a
(permessi per cariche sindacali - aspettativa
per cariche pubbliche elettive e sindacali)

Per l'adempimento delle funzioni sindacali e di quelle inerenti a funzioni pubbliche elettive potrà essere concessa una aspettativa a norma dell'art.31 della legge 20 maggio 1970, n.300.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta delle Organizzazioni sindacali interessate.

E' fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di presentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considera risolto per dimissioni del lavoratore.

ART. 68
(permessi per dirigenti provinciali e nazionali)

1. Al fine di agevolare la fase di transizione dal regime pubblicistico a quello privatistico e quindi di non pregiudicare la continuità dell'azione sindacale degli organi direttivi nazionali e provinciali, il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui al precedente art. 67, va incrementato, nei confronti delle OO.SS. che siano rappresentate in almeno metà degli Enti di cui al d.lgs. 509/94, delle seguenti ulteriori misure:

- fino a 100 iscritti n. 10 ore annue per ciascun iscritto;

- fino a 200 iscritti n. 09 ore annue per ciascun iscritto;
- fino a 300 iscritti n. 06 ore annue per ciascun iscritto;
- oltre 300 iscritti n. 04 ore annue per ciascun iscritto.

Il numero dei lavoratori/trici da considerarsi iscritto a ciascuna Organizzazione sindacale si determina in base al numero complessivo delle deleghe per l'esazione dei contributi sindacali che risultino rilasciate in favore della Organizzazione medesima alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

2. I permessi di cui sopra competono a ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto sulla base del numero delle deleghe rilasciate agli Enti in favore dell'Organizzazione medesima.

3. Ciascuna Organizzazione sindacale ripartisce annualmente il monte ore di permessi cui ha diritto tra le proprie strutture presso gli Enti.

4. Ciascuna Organizzazione sindacale comunicherà all'Associazione costituita dagli Enti ex d.lgs. 509/94 entro il 31 dicembre dell'anno di pertinenza i dati relativi alla ripartizione di cui al comma precedente, dati che non potranno essere modificati per la durata dell'anno stesso.

5. Nella stessa occasione le OO.SS. dovranno comunicare all'Associazione degli Enti i nominativi dei lavoratori designati a usufruire in via continuativa dei permessi retribuiti, anche qualora si tratti di assenze parziali dal servizio, nonché eventuali variazioni successive. Tali comunicazioni esplicheranno i loro effetti decorsi 30 giorni dal giorno di ricevimento da parte dell'Associazione stessa.

6. Entro il 15 gennaio dell'anno successivo l'Associazione consegnerà alle Segreterie nazionali di ciascuna delle OO.SS. firmatarie, un numero di cedole orarie di permesso pari al numero complessivo delle ore annualmente spettanti ai sensi del comma 1. Dette cedole, le cui caratteristiche vengono separatamente definite dalle parti, sono predisposte a cura dell'Associazione degli Enti in conformità ai dati risultanti dalla ripartizione del monte ore permessi effettuata ai sensi del comma 4.

7. Il lavoratore che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente articolo, è tenuto a comunicarlo per iscritto all'Ente da cui dipende con un preavviso di norma di almeno due giorni lavorativi e a consegnare alla stessa al rientro la quantità di cedole di cui al precedente comma 6 corrispondente alla durata del permesso.

8. I lavoratori designati di cui al precedente comma 5, devono - mese per mese - consegnare le cedole relative ai permessi usufruiti entro i primi 5 giorni del mese successivo a quello di pertinenza.

Le cedole consegnate all'Ente debbono essere annullate a cura dello stesso ed in nessun caso possono essere restituite. Le cedole non utilizzate nel corso dell'anno di pertinenza non possono essere utilizzate negli anni successivi.

Errata corrige

Art. 37 (preavviso di licenziamento e dimissioni), pag. 37, penultimo capoverso: il periodo deve leggersi correttamente come segue: “Il periodo di preavviso è considerato come servizio. Pertanto qualora il preavviso”.

Art. 46 (declaratorie), pag. 44, **Area Professionale**, primo capoverso: le parole “inclusi in detta area” devono intendersi cancellate e sostituite dalla parola “che”.