

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ISMEA – PARTE NORMATIVA – QUADRIENNIO 2003/2006

Art. 1.....	3
(Applicazione decorrenza e durata contrattuale)	3
Art. 2.....	3
(Relazioni sindacali).....	3
Art. 2.1 Obiettivi e strumenti	3
Art. 2.2 Contrattazione collettiva a livello nazionale	3
Art. 2.3 Contrattazione integrativa di secondo livello	4
Art. 2.4 Informazione	5
Art. 2.5 Commissione Delegata	5
Art. 2.6 Preavviso in caso di sciopero	5
Art. 2.7 Raffreddamento dei conflitti	6
Art. 3.....	6
(Ambiente di lavoro).....	6
Art. 4.....	7
(Comitato per le pari opportunità).....	7
Art. 5.....	7
(Diritti sindacali).....	7
Art. 5.1 Affissioni	7
Art. 5.2 Versamento dei contributi sindacali	7
Art. 5.3 Diritti sindacali - Assemblea	8
Art. 5.4 Rappresentanze sindacali unitarie	8
Art.5.5 Permessi sindacali retribuiti	8
Art. 5.6 Monte orario complessivo dei permessi sindacali	9
Art. 5.7 Aspettativa non retribuita per i dirigenti sindacali	9
ART. 6.....	9
(Assunzione).....	9
Art. 7.....	10
(Documenti).....	10
Art. 8.....	10
(Contratto di assunzione).....	10
Art. 9.....	11
(Periodo di prova).....	11
Art. 10.....	11
(Residenza).....	11
Art. 11.....	12
(Assenze).....	12
Art. 12.....	13
(Doveri del dipendente).....	13
Art. 13.....	14
(Responsabilità del dipendente verso l'Amministrazione).....	14
Art. 14.....	14
(Sanzioni e procedure disciplinari).....	14
Art. 15.....	15
(Codice disciplinare).....	15
Art. 18.....	20
(Lavoratore sottoposto a procedimento.....	20
penale per ragioni d'ufficio).....	20
Art. 20.....	21
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni).....	21
Art. 21.....	22
(Licenziamento con preavviso).....	22
Art. 22.....	22
(Licenziamento senza preavviso).....	22
Art. 23.....	23

(Giorni festivi).....	23
Art. 24	24
(Ferie)	24
Art. 25	25
(Cause dell'aspettativa).....	25
Art. 26	25
(Aspettativa per infermità).....	25
Art. 27	26
(Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio)	26
Art. 28	26
(Cumulo di aspettative)	26
Art. 29	26
(Permessi).....	26
Art. 30	27
(Permessi straordinari retribuiti).....	27
Art. 31	28
(Accertamenti sanitari)	28
Art. 32	29
(Tutela della maternità e paternità)	29
Art. 33	29
(Permessi per assistenza a familiari portatori di handicap)	29
Art. 34	29
(Lavoratori tossicodipendenti o etilisti).....	29
Art. 35	30
(Missioni).....	30
Area C Euro 22,50.....	31
Art. 36	32
(Trasferimenti)	32
Art. 37	32
(Trattamento di fine rapporto)	32
Art. 38	33
(Classificazione del personale)	33
Art. 39	33
(Declaratorie)	33
Art. 40	34
(Sviluppo Professionale).....	34
Art. 41	35
(Passaggi di area)	35
Art. 42	35
(Orario di servizio e di lavoro)	35
Art. 43	35
(Riposo settimanale e giornaliero).....	35
Art. 44	36
(Straordinario).....	36
Art. 45	36
(Compenso per il lavoro straordinario)	36
ART. 46	36
(Turni)	36
1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:.....	37
ART. 48	37
(Stipendio).....	37
ART. 49	39
(Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario)	39

Art. 1 **(Applicazione decorrenza e durata contrattuale)**

1. Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente non dirigente dell'Istituto di servizi per il mercato agricolo e alimentare (ISMEA).
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano le disposizioni di legge, salvo le norme previste dal presente contratto in quanto compatibili.
3. Il presente contratto collettivo nazionale scade:
per la parte normativa, il 31.12.2006;
per la parte economica, il 31.12.2004.
4. Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni per la parte normativa e di due per la parte economica, qualora non venga disdetto per iscritto da una delle due parti almeno quattro mesi prima della scadenza, sia per quanto concerne il contratto quadriennale che per quello biennale.
5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza, su richiesta scritta delle OO.SS. firmatarie e previa presentazione della piattaforma per il rinnovo, al personale dipendente sarà corrisposto, a partire dal mese successivo a quello di presentazione della richiesta scritta, un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% del tasso programmato di inflazione applicato agli stipendi base di cui al successivo articolo 48; 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 e la quota corrisposta sarà riassorbita dagli eventuali incrementi retributivi.

Art. 2 **(Relazioni sindacali)**

Art. 2.1 Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali hanno l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è così strutturato:
 - a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
 - b) contrattazione integrativa di secondo livello;
 - c) informazione;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 2.2 Contrattazione collettiva a livello nazionale

1. La contrattazione consiste in una negoziazione tra le Parti finalizzata alla definizione congiunta della materie specificatamente previste dal contratto.

2. In sede di contrattazione collettiva nazionale vengono disciplinate nei rinnovi contrattuali le seguenti materie:

- a) relazioni sindacali;
- b) diritti sindacali e prerogative delle OO.SS.;
- c) sistema di classificazione del personale;
- d) durata dell'orario di lavoro;
- e) struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi;
- f) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello;
- g) regolamentazione della parte sociale del rapporto di lavoro.
- h) modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro.

Art. 2.3 Contrattazione integrativa di secondo livello

1. Il contratto integrativo aziendale riguarda le materie sottoindicate con i limiti specificatamente previsti:

- a) previdenza e assistenza integrativa;
- b) buono pasto;
- c) articolazione dell'orario di lavoro anche secondo modalità specifiche (turni, flessibilità, ecc..) o articolazioni gravose (i.e. notturno, festivo);
- d) definizione del periodo di riferimento ai fini del calcolo, su base annua, della durata massima media dell'orario settimanale di lavoro;
- e) criteri e modalità per la corresponsione del premio di produttività;
- f) definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia della pari opportunità di partecipazione;
- g) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR, nonché per la concessione di mutui ipotecari edilizi;
- h) criteri e modalità per il distacco di personale presso le società controllate;
- i) altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

2. Fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto e che, per loro natura o perché legate a fattori organizzativi contingenti, richiedono tempi di negoziazione diversi, i contratti integrativi aziendali, secondo quanto previsto dal Accordo interconfederale 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.

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

4. La Direzione Generale dell'Istituto darà riscontro alle richieste pervenute in tal senso entro 30 giorni dal loro ricevimento.

5. Nei tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i tre mesi successivi alla scadenza del contratto 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. 2.4 Informazione

1. Annualmente, l'Amministrazione convoca un apposito incontro con le rappresentanze sindacali aziendali per informare sulla situazione generale dell'Ente e sulle sue prospettive, relativamente a:

- a) linee strategiche;
- b) indirizzi generali per il perseguimento degli obiettivi programmatici;
- c) gestione delle risorse umane dell'Istituto, con particolare riferimento alle indennità;
- d) politiche formative;
- e) evoluzioni dell'organico.

2. Preventivamente all'assunzione delle relative determinazioni dovranno essere fornite adeguate informazioni sui seguenti argomenti:

- a. modifiche dell'organizzazione aziendale;
- b. corsi di aggiornamento professionale o di formazione;
- c. chiusura degli uffici per ferie in determinati periodi dell'anno;
- d. salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2.5 Commissione Delegata

1. In caso di controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale o integrativo, l'interpretazione autentica della clausola controversa è demandata ad una Commissione Delegata. L'interpretazione autentica della Commissione Delegata sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti firmatarie.

Art. 2.6 Preavviso in caso di sciopero

1. Le Organizzazioni Sindacali sono tenute ad informare l'Istituto con un preavviso minimo di 10 giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero. L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra una iniziativa di sciopero e quella successiva, deve essere di almeno 2 giorni lavorativi.

Art. 2.7 Raffreddamento dei conflitti

1. E' inoltre obiettivo delle relazioni sindacali mantenere un clima di dialogo e di collaborazione e sviluppare rapporti lavorativi basati sul coinvolgimento e sulla motivazione.
2. Tenuto conto di quanto previsto dagli accordi interconfederali del 25 gennaio 1990 e 23 luglio 1993 le Parti concordano che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra le Parti.

Art. 3 (Ambiente di lavoro)

1. Le Parti si impegnano a rimuovere gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, a sviluppare momenti di confronto con le OO.SS. tesi ad eliminare anche per casi riguardanti singoli individui eventuali carenze organizzative che possano aver indotto sofferenze psicologiche legate all'ambiente di lavoro.
2. Ai fini puramente esemplificativi e in attesa di disposizioni legislative sulla materia, vengono individuate tra le possibili carenze i carichi di lavoro eccessivamente gravosi o insufficienti determinati con sentenza passata in giudicato, situazioni logistiche oggettivamente riscontrabili come inadeguate o del tutto inadatte.
3. Al fine di tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, sotto ogni profilo, l'Istituto adotterà comportamenti in linea anche con le raccomandazioni dell'U.E. e con l'evoluzione legislativa in tale materia.
4. 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.
5. I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione dell'Istituto devono essere improntati a reciproca correttezza. In tale ottica devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona.
6. Sono tali gli atti e i comportamenti, anche verbali, a connotazione sessuale o comunque basati sul sesso, che siano indesiderati e che, di per sé ovvero per la loro insistenza, siano percepibili, secondo ragionevolezza, come arrecanti offesa alla dignità e libertà delle persone che lo subiscono, ovvero siano suscettibili di creare un clima di intimidazione.
7. Tutti gli atti o patti di parte datoriale che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente alla molestia sessuale, sono nulli. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore dipendente che abbia denunciato comportamenti di molestia da parte del datore di lavoro o di superiori gerarchici, in qualunque modo peggiorativi della sua posizione, quali trasferimenti o licenziamenti, adottati entro un anno dalla denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio, salva la prova contraria ai sensi dell'art. 2728 c.c. Parimenti e sempre salvo prova contraria, si presumono discriminatori

i provvedimenti adottati nei confronti dei testimoni che abbiano deposto in senso conforme alla denuncia.

8. A tal fine ciascun lavoratore ha diritto di segnalare situazioni di disagio soggettivamente ascrivibili ad una reale o potenziale condizione di molestia.

Art. 4 (Comitato per le pari opportunità)

1. Con la contrattazione integrativa saranno definiti specifici interventi che si concretizzano in vere e proprie "azioni positive" a favore delle lavoratrici, ed idonei meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'Istituto.

2. Al fine di cui sopra viene istituito un apposito Comitato per le pari opportunità.

3. Il Comitato deve essere insediato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto. L'Istituto garantirà tutti gli strumenti idonei per il suo funzionamento.

4. Il Comitato è composto da una componente designata da ognuna delle Federazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Ente. Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Istituto.

5. In sede di contrattazione integrativa, anche tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, saranno concordate le misure per favorire, anche in attuazione di [raccomandazioni dell'Unione Europea](#), l'effettiva parificazione uomo-donna nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Art. 5 (Diritti sindacali)

Art. 5.1 Affissioni

1. I comunicati e le pubblicazioni di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi messi a disposizione dall'Istituto.

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

Art. 5.2 Versamento dei contributi sindacali

1. L'Istituto opererà le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Istituto dal lavoratore stesso.

2. 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'Istituto.

3. Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'Istituto dovrà versare il contributo, nonché la misura dello stesso che sarà comunicata da parte delle organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

4. Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore e verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I relativi versamenti dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

Art. 5.3 Diritti sindacali - Assemblea

1. 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'Istituto nelle immediate vicinanze della sede, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

2. I lavoratori hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 20, comma 1, della legge n. 300/70 nei limiti di 20 ore annue.

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

4. Alle assemblee possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito una rappresentanza sindacale aziendale.

5. La comunicazione all'Istituto dovrà essere resa per iscritto con un preavviso di almeno 48 ore.

6. 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. 5.4 Rappresentanze sindacali unitarie

1. In applicazione dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in ciascuna unità con più di 15 dipendenti le Associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione della RSU.

2. 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.

3. Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione della RSU entro il 31 dicembre 2004.

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

Art.5.5 Permessi sindacali retribuiti

1. Per l'espletamento del loro mandato, i dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto a permessi retribuiti giornalieri e a permessi orari.

2. I permessi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Istituto.

3. I permessi giornalieri, nei limiti del monte ore complessivamente spettante a ciascuna organizzazione sindacale secondo i criteri fissati nel successivo art. 5.6, non possono superare settimanalmente, per ciascun dirigente sindacale, 3 giornate lavorative e in ogni caso, le 18 ore settimanali.

4. I permessi sindacali sono concessi salvo inderogabili ed essenziali esigenze di servizio previa comunicazione scritta al Direttore Generale, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 5.6 Monte orario complessivo dei permessi sindacali

1. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui all'art. 5.5 è determinato così come previsto dall'articolo 20, della legge del 20 maggio 1970, 300, in ragione di 3 ore per dipendente in servizio al 31 dicembre di ogni anno.

2. La ripartizione del monte ore è effettuata entro il primo trimestre di ciascun anno in modo che il 10% del monte orario sia ripartito in parti uguali fra le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto e la parte restante sia ripartita in proporzione al grado di rappresentatività accertato per ciascuna organizzazione sindacale, in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

3. Su specifica richiesta di ciascuna Federazione Sindacale Nazionale, il Direttore Generale può eccezionalmente autorizzare la partecipazione di dirigenti sindacali a convegni nazionali, a riunioni di organi nazionali, regionali, provinciali e territoriali, nonché ai congressi previsti dai rispettivi statuti.

Art. 5.7 Aspettativa non retribuita per i dirigenti sindacali

1. I dirigenti sindacali delle Organizzazioni maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto, chiamati a coprire cariche sindacali provinciali e nazionali, possono essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

ART. 6 (Assunzione)

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

2. Per l'assunzione di personale con qualifica di Quadro e di personale destinato all'area C è richiesto il diploma di laurea di primo livello, per l'assunzione di personale destinato all'area B è richiesto il diploma di scuola media superiore.

3. Le Parti riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro fra l'Istituto e il personale dipendente.

4. Con il presente contratto, le Parti intendono assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dalla attuale legislazione in

materia di mercato del lavoro facilitando così l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative richieste dai servizi erogati.

5. A tale fine, in base alle esigenze organizzative dell'Istituto e fatte salve le previsioni di cui all'articolo 2 (relazioni sindacali) possono essere utilizzate altre forme di lavoro, quali: interinale, contratti di inserimento, part-time, a termine, apprendistato, on-line (telelavoro), job-sharing (lavoro avvicendato), tirocini formativi (stages).

6. Le Parti si impegnano a definire il sistema delle flessibilità con un'apposita sessione che si dovrà concludere entro il 31 ottobre 2004; in via transitoria si conferma la disciplina attualmente in vigore.

Art. 7 (Documenti)

1. Per l'assunzione sono richiesti di norma i seguenti documenti:
 - a) certificato di nascita;
 - b) certificato di cittadinanza;
 - c) titolo di studi compiuti ed eventuali specializzazioni;
 - d) copia dello stato di servizio militare (o del foglio matricolare) o del servizio civile;
 - e) certificato penale generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
 - f) certificati di servizio eventualmente prestato in precedenza;
 - g) il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà genitoriale;
 - h) stato di famiglia;
 - i) fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore.
2. L'Ente può decidere autonomamente l'applicazione dei criteri dell'autocertificazione.
3. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Istituto, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psico-fisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.
4. All'atto della presentazione in servizio, il lavoratore presenta la certificazione o le dichiarazioni sostitutive ex articoli 46 e 47 DPR 28 dicembre 2000, n. 445, sugli stati, qualità personali e fatti che l'Istituto chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.

Art. 8 (Contratto di assunzione)

1. All'atto dell'assunzione l'Istituto comunica all'interessato per iscritto e in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti:

- a) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - b) la data di assunzione in servizio;
 - c) la durata del periodo di prova;
 - d) l'Area e il gradino d'inquadramento;
 - e) il trattamento economico;
 - f) la sede di assegnazione;
 - g) il numero di iscrizione al libro matricola;
 - h) l'orario di lavoro;
 - i) la durata delle ferie retribuite.
2. L'Istituto provvederà, infine, a consegnare al lavoratore una copia del contratto nazionale e del contratto integrativo aziendale.

Art. 9 (Periodo di prova)

1. L'assunzione del personale a tempo indeterminato avviene con un periodo di prova.
2. Il periodo di prova non potrà essere inferiore a tre mesi e superiore a sei mesi di servizio effettivo e precisamente:
 - area quadri e area C, mesi sei;
 - aree B e A, mesi tre;
3. 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.
4. 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.
5. Il periodo di prova è sospeso durante la chiusura per ferie dell'Istituto, durante la malattia del dipendente superiore a tre giorni ed in ogni altro caso di impossibilità della prestazione. Il rapporto si intende risolto nel caso di sospensione protratta per più di due mesi continuativi, salvo il caso di assenza per gravidanza e puerperio, per malattia, nonché quella per servizio militare. Durante la sospensione del periodo di prova non spetta la retribuzione tranne per la chiusura per ferie dell'Istituto e nei casi previsti dalla legge.
6. Le Parti si danno atto che sono esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro derivanti da contratti di inserimento, trasformati in contratti a tempo indeterminato.

Art. 10 (Residenza)

1. Il personale ha l'obbligo di comunicare la propria residenza e domicilio (se diverso) e gli eventuali mutamenti entro 48 ore dall'intervenuta variazione.

Art. 11 (Assenze)

1. Il dipendente che non può presentarsi in servizio per malattia o altra causa di forza maggiore deve darne comunicazione alla direzione amministrativa, entro le ore 9,30 del primo giorno di assenza, avvalendosi del mezzo più rapido, salvo il caso di comprovata impossibilità.
2. L'assenza motivata da malattia deve essere giustificata con certificato medico, nel quale deve essere specificata la presumibile durata, ove il rientro in servizio non avvenga entro il terzo giorno.
3. La predetta certificazione deve essere comunque presentata quando il dipendente chieda di essere collocato in aspettativa per infermità o tale aspettativa debba essere disposta d'ufficio ai sensi dell'art. 26.
4. Il dipendente, nel comunicare l'assenza, deve indicare il luogo della propria dimora, se diverso da quello abituale. Qualora debba allontanarsi dall'abitazione per motivi di cura deve darne altresì tempestiva notizia alla direzione amministrativa.
5. Il dipendente che si trovi in Comune diverso da quello di abituale residenza, qualora non possa riprendere tempestivamente servizio per impedimenti sopravvenuti, è tenuto a darne immediata comunicazione alla direzione amministrativa.
6. Nell'eventualità che il dipendente venga colto da malattia durante un periodo di ferie trascorso all'estero, comunicazione telegrafica e certificazione sanitaria devono essere inviate al Direttore Generale il quale - ove lo ritenga necessario - può disporre gli opportuni accertamenti tramite il Consolato italiano competente per territorio.
7. L'assenza ingiustificata comporta, a seconda della gravità della mancanza, l'applicazione dei provvedimenti di cui all'art. 14.
8. In caso di infortunio sul lavoro (anche nella fattispecie riconosciuta "in itinere"), anche di lieve entità, il lavoratore deve darne immediata notizia all'Ente; la certificazione dovrà pervenire entro il 1° giorno e comunque entro le 24 ore dall'evento. L'Ente deve comunicare all'I.N.A.I.L. e all'autorità di Pubblica Sicurezza entro 2 giorni successivi a quello in cui ne è venuto a conoscenza, tutti gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni. Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare agli obblighi predetti e l'Ente, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la denuncia all'I.N.A.I.L. entro i termini di cui al presente articolo, l'Ente non corrisponderà l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui ne ha avuto notizia.
9. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata al datore di lavoro con le stesse modalità di cui al precedente comma 1 e deve essere attestata dai successivi certificati medici, che il lavoratore deve far pervenire all'Ente entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.
10. In caso di inadempienza all'obbligo di dare comunicazione e di far pervenire il certificato medico di cui ai commi precedenti l'assenza si considera non giustificata e darà luogo all'applicazione del procedimento disciplinare di cui all'articolo 14.

Art. 12 (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'Istituto, delle disposizioni di legge e regolamentari.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività dell'Istituto 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 i dirigenti alla piena e completa attuazione della disciplina legislativa e dei regolamenti dell'Istituto, per la protezione dei dati personali e per la tutela della riservatezza, con particolare riferimento al divieto di utilizzazione a fini personali delle informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - b) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto della massima trasparenza, secondo il regolamento per la disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi;
 - c) rispettare la riservatezza nei casi previsti dalla normativa vigente;
 - d) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo del 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 nonché, nei periodi di assenza per malattia e 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 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, o siano comunque rilevanti ai fini dell'applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

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

Art. 13

(Responsabilità del dipendente verso l'Amministrazione)

1. Il dipendente è tenuto a risarcire all'Istituto i danni derivanti da violazioni di obblighi di servizio connesse a dolo o colpa grave; se il dipendente ha agito per un ordine che era obbligato ad eseguire va esente da responsabilità, salva la responsabilità del superiore che ha impartito l'ordine.

Art. 14

(Sanzioni e procedure disciplinari)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri previsti dal codice disciplinare 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 d'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'Istituto 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'Istituto è venuto a conoscenza del fatto. Il lavoratore ove lo richieda, dovrà essere sentito a discolpa 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 10 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'Istituto, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. 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 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 disciplinari sono adottati dal Direttore Generale.

Art. 15 (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 di esse 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'Istituto, agli utenti o a terzi dal disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Istituto, 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 dai successivi commi 4 e 6, 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 un'unica azione od omissione o con più azioni o 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'Istituto, 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 sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Istituto 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'Istituto, per gli utenti o per i terzi.

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Istituto.

6. 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 il 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'Istituto, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo fino a cinque giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Istituto;
- e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
- 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'Istituto, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

- j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
- k) violazioni di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Istituto, agli utenti o a terzi.

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

- a) recidiva plurima, per almeno tre volte in un anno, nelle mancanze previste nel comma 6, 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 successivo comma 8 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'Istituto 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 non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. 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'Istituto 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 o, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) condanna passata in giudicato:

- 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;

- per gravi delitti commessi in servizio;

1. condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

9. Il procedimento disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, deve essere avviato nel caso in cui sia connesso anche con procedimento penale per fatti estranei ed 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'Istituto 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. 14 da computarsi a decorrere dalla data in cui l'Istituto è venuto a conoscenza della sentenza stessa.

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

11. 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.

Art. 16 **(Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'Istituto inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Istituto venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Istituto ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Istituto ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 21, comma 2, lettera d) e dall'art. 22, comma 2, lettere i) e j), non ha carattere automatico essendo correlata

all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 21, comma 2, lett. d) e dell'art. 22, comma 2, lettere i) e j) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità.

Art. 17

(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. L'Istituto, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. 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 quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 21 e 22.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 16 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% delle voci retributive indicate all'articolo 47, comma 1, lettere a) e b), nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell' art. 16, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 16, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata 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 e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 18 **(Lavoratore sottoposto a procedimento penale per ragioni d'ufficio)**

1. Qualora nei confronti del lavoratore venga esercitata l'azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, in base a legittimo affidamento, le spese di rappresentanza, difesa e assistenza legale, sono a carico dell'Istituto nella misura determinata dall'Organo deliberante dell'Istituto, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di sua fiducia.

2. Il lavoratore sottoposto a misure cautelari restrittive della libertà personale avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro con diritto alla retribuzione nella misura prevista al comma 7 dell'articolo 17, fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

3. Quando il danneggiato si costituisce parte civile nei confronti del lavoratore, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Istituto.

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

5. Le garanzie e le tutele di cui al primo e al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto, a condizione che si tratti di fatti commessi nell'esercizio delle funzioni, in base ad un legittimo affidamento, accaduti nel corso del rapporto stesso.

6. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai fatti commessi con dolo e colpa grave, ai fatti commessi dal lavoratore in posizione di conflitto di interessi con l'Istituto e ai fatti rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001.

Art. 19

(Cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli articoli 26, 21 e 22 del presente contratto, ha luogo:

- a) per compimento del 65° anno di età del dipendente;
- b) per dimissioni volontarie del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

2. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione scritta all'Istituto.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Istituto di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 20

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

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

2. Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte.

3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti ai successivi commi 8 e 9 del presente articolo.

4. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

5. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

6. L'Istituto ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

7. Gli elementi corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.

8. Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

ANNI DI SERVIZIO

- fino a 5 anni compiuti 2 mesi
- da 5 a 10 anni compiuti 3 mesi
- oltre i dieci anni 4 mesi.

9. In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Art. 21

(Licenziamento con preavviso)

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo 14, comma 1, lettere a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione prevista dal medesimo comma, lettera f).

2. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) ripetuta insubordinazione ai superiori;
- b) esecuzione senza permesso di lavori nell'Istituto per conto proprio o di terzi senza impiego di materiale dell'Istituto;
- c) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi o ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- d) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori del servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
- e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo 14, comma 1, lettere a), b), c) e d), quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione, di cui allo stesso articolo, salvo quanto disposto dal 4° comma dell'articolo 14.

Art. 22

(Licenziamento senza preavviso)

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

2. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'Istituto;
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'Istituto;
- d) assenze ingiustificate che superino una settimana;
- e) danneggiamento volontario al materiale ed alle attrezzature di proprietà dell'Istituto;

- f) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- g) esecuzione senza permesso di lavoro nell'Istituto per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale e strumenti dell'Istituto;
- h) rissa all'interno dell'Istituto.
- i) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori del servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità.
- j) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti indicati nell' art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;
 - 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

Art. 23 (Giorni festivi)

1. Sono considerati giorni festivi a tutti gli effetti, oltre la domenica, i seguenti:
 - a) il 1 ° giorno dell'anno;
 - b) il 6 gennaio, Epifania;
 - c) il 25 aprile, anniversario della liberazione;
 - d) il lunedì dopo Pasqua;
 - e) il 1 ° maggio, festa del lavoro;
 - f) il 2 giugno, festa della Repubblica;
 - g) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione;
 - h) il 1 ° novembre, giorno dei Ognissanti;
 - i) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
 - j) il 25 dicembre, Natale;
 - k) il 26 dicembre, S. Stefano;
 - l) la festa del S. Patrono.
2. In caso di coincidenza con la domenica di festività infrasettimanali previste dalle legge o della ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro, sarà corrisposto al personale in aggiunta alla normale retribuzione, un ventiseiesimo della retribuzione.
3. In sostituzione delle quattro festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo), sono concessi n. 4

giorni di permesso, che potranno essere fruiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

4. Per la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della citata legge n. 54/1977, sarà corrisposto un ventiseiesimo della retribuzione.

5. I permessi di cui al 3 comma, richiesti e non fruiti per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore entro l'anno di maturazione, dovranno essere goduti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Art. 24 (Ferie)

1. Il dipendente ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite pari a 25 giorni lavorativi.

2. Con decorrenza 1° gennaio 2004 il personale proveniente dalla fusione di cui al D.P.R. n. 278/87 e il personale proveniente dall'accorpamento di cui al D.L.vo 419/99 ha diritto ad un periodo di ferie retribuite, rispettivamente, di 30 giorni e di 28 giorni.

3. Le infermità di durata superiore a tre giorni insorte durante le ferie ne interrompono il godimento nei casi di ricovero ospedaliero debitamente documentato o qualunque infermità certificata da una struttura sanitaria pubblica e nei casi in cui l'Istituto sia stato posto nelle condizioni di convalidarle; la chiusura dell'Istituto non costituirà impedimento a tal fine. In tale ipotesi è in facoltà del dipendente di fruire, in prosecuzione dei periodi di infermità, di un numero di giorni di ferie fino al raggiungimento del termine prefissato per il rientro in servizio ovvero di prolungare, previa autorizzazione, la fruizione delle ferie di un numero di giorni pari al periodo di sospensione.

4. Il diritto alle ferie matura all'inizio dell'anno solare ed è irrinunciabile.

5. Le ferie possono essere fruiti, secondo turni da stabilirsi in modo da garantire il regolare funzionamento dei servizi, anche in più periodi.

6. L'Istituto si riserva di effettuare un periodo di chiusura degli uffici, non superiore a 15 giorni lavorativi, durante il quale il personale è tenuto ad usufruire delle proprie ferie; il predetto periodo di chiusura può essere frazionato in due distinti periodi, di cui uno della durata massima di dieci giorni lavorativi e l'altro della durata massima cinque giorni lavorativi; i periodi di chiusura devono essere notificati al personale almeno cinque mesi prima della chiusura stessa.

7. Il dipendente che non esaurisca le ferie nell'anno cui si riferiscono ha diritto a fruire del residuo periodo entro e non oltre il 30 giugno successivo; una deroga può essere concessa solo a causa di improrogabili esigenze di servizio dell'Amministrazione.

8. Nel primo anno di servizio il dipendente assunto posteriormente al 1° gennaio ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio che presterà nell'anno.

9. La cessazione del rapporto di lavoro, dopo il superamento del periodo di prova, per qualsiasi motivo, anche nel corso del primo anno, non pregiudica il diritto alle ferie e al dipendente spetterà il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi

maturati. A tal fine, nel computo dei dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero, di quella inferiore non si terrà conto.

10. Il diritto alle ferie non è riducibile in ragione di assenza per infermità, anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno.

Art. 25 (Cause dell'aspettativa)

1. Il dipendente, con provvedimento del Direttore Generale, può essere collocato in aspettativa per i seguenti motivi:

- a) servizio militare;
- b) infermità;
- c) assolvimento di funzioni pubbliche
- d) motivi di famiglia;
- e) motivi personali;
- f) motivi di studio.

Art. 26 (Aspettativa per infermità)

1. L'aspettativa per infermità è disposta, a domanda o di ufficio quando sia accertata l'esistenza di una malattia che impedisca temporaneamente la regolare prestazione del servizio .

2. Il dipendente è collocato d'ufficio in aspettativa quando la prognosi della malattia sia superiore a 30 giorni e, per le malattie di durata inferiore, quando sia esaurito il periodo massimo di permesso straordinario retribuito spettante al dipendente ai sensi dell'articolo 30.

3. L'aspettativa per infermità ha termine col cessare della causa per la quale fu disposta; essa non può protrarsi per più di trentasei mesi.

4. Durante l'aspettativa, il dipendente ha diritto per intero allo stipendio e, se spettanti, agli assegni familiari per i primi dodici mesi; per i successivi 9 mesi il dipendente ha diritto alla metà delle stesse voci retributive. Gli ulteriori quindici mesi sono senza alcuna retribuzione, conservando integralmente gli assegni per carichi di famiglia.

5. Il tempo trascorso in aspettativa per infermità è computato per intero ai fini dell'attribuzione degli elementi retributivi legati all'anzianità e del trattamento di fine rapporto.

6. Qualora l'infermità che è motivo dell'aspettativa sia riconosciuta da una struttura sanitaria pubblica dipendente da causa di servizio permane, per tutto il periodo dell'aspettativa, il diritto del dipendente a tutti gli assegni esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e di turni.

Art. 27
(Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio)

1. Fatte salve le aspettative di cui alla legge 8 marzo 2000, n° 53, il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia, personali e di studio, deve presentare motivata domanda.
2. Il Direttore Generale provvede sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda stessa, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta.
3. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio ed a richiesta del dipendente.
4. Durante l'aspettativa, che non può eccedere la durata di un anno, il dipendente non ha diritto ad alcun assegno.
5. Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini del computo delle ferie, della maturazione dello sviluppo professionale e del trattamento di fine rapporto.
6. Per le richieste di congedi formativi, si applicano gli articoli 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 28
(Cumulo di aspettative)

1. Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio, si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dall'articolo 27 quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi; due periodi di aspettativa per motivi di salute si sommano, ai soli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dal 3° comma dell'articolo 26, quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi.
2. La durata complessiva delle aspettative di cui agli articoli 26 e 27 non può superare in ogni caso tre anni e mezzo in un quinquennio.
3. Per motivi di particolare gravità il Direttore Generale può consentire al dipendente che abbia raggiunto i limiti previsti dagli articoli 26 e 27 e dal precedente comma, un ulteriore periodo di aspettativa, senza assegni, di durata non superiore a sei mesi.
4. Ai fini della determinazione della durata massima dell'aspettativa prevista dal secondo comma, si considera il quinquennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto dal dipendente.

Art. 29
(Permessi)

1. Al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso, previa valutazione del dirigente, il permesso di assentarsi dal servizio per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà

dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente.
4. Il recupero delle ore di permesso deve essere autorizzato dal dirigente responsabile.
5. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato sarà trattenuta dalla retribuzione una somma corrispondente al numero di ore non recuperate.
6. Al dipendente possono essere eccezionalmente concessi nel caso di prestazioni ambulatoriali, per questioni urgenti o impreviste e indifferibili, ove quanto suddetto non sia oggettivamente possibile al di fuori dell'orario di lavoro, permessi non recuperabili. Per l'utilizzo di tali permessi, il dipendente deve darne comunicazione all'Amministrazione per la relativa autorizzazione.
7. Il dipendente è tenuto a presentare, entro il giorno successivo l'utilizzo del permesso, la certificazione attestante l'avvenuta visita medica. In caso di non presentazione della certificazione richiesta, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore utilizzate.
8. I permessi concessi così come previsto dal comma 6 non possono eccedere le tre ore mensili.
9. I permessi per prestazioni ambulatoriali, di cui al comma 6, che dovessero eccedere per ragioni imprevedibili, le tre ore previste dal comma 8, sono considerati permessi straordinari non retribuiti ai sensi dei commi 1, 3, 4 e 5 del presente articolo.

Art. 30

(Permessi straordinari retribuiti)

1. Il dipendente ha diritto ai seguenti permessi straordinari retribuiti, computati secondo le modalità di cui all'art. 24, entro il limite massimo di trenta giorni di calendario complessivi in ogni anno:
 - a) 15 giorni consecutivi di calendario, quando debba contrarre matrimonio;
 - b) fino a 3 giorni consecutivi di calendario per lutti di famiglia, di parenti e affini, entro il secondo grado, nonché del convivente.
 - c) fino a 3 giorni consecutivi di calendario per nascita figli;
 - d) fino a 15 giorni consecutivi di calendario per cure idrotermali debitamente autorizzate e documentate;
 - e) fino a 25 giorni per cure e malattie di breve durata.
2. I permessi di cui al comma precedente, lettere a), b), c) e d), decorrono dal giorno in cui si verifica l'evento.
3. Nel caso di assenza per malattia di durata non superiore a 30 giorni, il dipendente che non abbia chiesto di essere collocato in aspettativa per infermità ai sensi dell'art. 26

è considerato in permesso straordinario per la durata dell'assenza o, se abbia già fruito nell'anno solare di altri permessi, per il minore periodo spettantegli. Scaduto tale periodo il dipendente è collocato d'ufficio in aspettativa.

4. Al fine di garantire il diritto allo studio, fermo restando quanto previsto dall'articolo 10 della legge n° 300/1970, per i lavoratori che frequentino corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione, statali, parificate, pareggiate e legalmente riconosciute, od adibite al rilascio di titoli di studio legali, nonché a corsi di formazione professionali istituiti o convenzionati dalle regioni, sono concessi, oltre a quanto previsto dallo statuto dei lavoratori, 25 giorni di permessi all'anno.

Art. 31 (Accertamenti sanitari)

1. Durante il periodo di assenza dal servizio per infermità, l'Istituto può sottoporre l'impiegato a visite di controllo utilizzando le strutture sanitarie pubbliche. Il controllo potrà avvenire nelle seguenti fasce orarie: dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di tutti i giorni comprese le domeniche ed i festivi.

2. Il dipendente che sia trovato assente dal proprio domicilio o dimora senza giustificato motivo incorre nei provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 14 applicati con gradualità a seconda della ripetitività dell'infrazione.

3. La visita di controllo è comunque disposta in tutti i casi in cui l'impiegato debba essere collocato d'ufficio in aspettativa per infermità; può essere disposta quando il dipendente chieda di riprendere servizio prima della scadenza del periodo di aspettativa assegnatogli.

4. In caso di dissenso sul referto sanitario, il dipendente può chiedere per iscritto, entro il termine perentorio di 5 giorni, che il giudizio definitivo sia deferito ad un collegio medico arbitrale. La richiesta deve contenere la designazione del medico di parte.

5. Il collegio è composto da un medico designato dall'Istituto, dal medico designato dall'interessato e da un medico esterno - che assume la presidenza del collegio - designato di comune accordo dalle parti.

6. In caso di disaccordo, la designazione è demandata alla struttura sanitaria pubblica.

7. Quando il dipendente è ricoverato presso istituti di cura privati, il collegio - ove non ritenga di poter decidere allo stato degli atti - effettua gli accertamenti sanitari nel luogo del ricovero; in ogni altro caso il Presidente del collegio comunica al dipendente la data ed il luogo degli accertamenti.

8. Il collegio decide, in via definitiva, a maggioranza di voti.

9. Le spese per il consulto del collegio arbitrale sono sostenute dall'Istituto, con esclusione degli onorari e del rimborso delle spese spettanti al medico di fiducia del dipendente che sono liquidati, nei limiti delle vigenti tariffe nazionali, soltanto in caso di mancata conferma del giudizio clinico sanitario che ha dato luogo alla richiesta di accertamento collegiale.

10. Qualora il collegio arbitrale confermi il giudizio di idoneità al lavoro espresso dal sanitario della struttura sanitaria pubblica oppure la visita di controllo o gli accertamenti sanitari collegiali non possano aver luogo per fatto imputabile al dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata anche agli effetti retributivi e disciplinari.

Art. 32 **(Tutela della maternità e paternità)**

1. Al personale dipendente si applicano le seguenti norme vigenti: legge 8 marzo 2000 n° 53 modificata e integrata dalla legge 23 dicembre 2000 n° 388; D.L.vo 26 marzo 2001 n° 151; D.L.vo 23 aprile 2003 n° 115.

Art. 33 **(Permessi per assistenza a familiari portatori di handicap)**

1. Ai genitori, alternativamente, ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente od un affine entro il terzo grado portatore di handicap o bisognoso di assistenza riabilitativa continua, ancorché non convivente, si applica la normativa di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 34 **(Lavoratori tossicodipendenti o etilisti)**

1. I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo cronico, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutiche-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 all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

2. Nel caso in cui la legge non riconosca la patologia come malattia, sarà applicabile la disciplina di cui all'articolo 25.

3. 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.

4. I lavoratori familiari di un tossicodipendente o di un etilista cronico 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 o dell'etilista cronico, qualora il servizio per la tossicodipendenza e per l'etilismo ne attesti la necessità.

5. 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 o di dipendenza da alcool del familiare , il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.
6. I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.
7. Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'Ente potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, del Decreto legislativo 6 settembre 2001 n° 368.
8. Al lavoratore tossicodipendente o etilista, se assunto con contratto a tempo indeterminato, potrà essere concessa la facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da full-time (tempo pieno) a part-time (tempo parziale), a condizione che il lavoratore acceda ai programmi terapeutici e riabilitativi come previsti dal presente articolo e produca idonea documentazione attestante la frequenza dei programmi stessi.
9. L'Ente, in relazione alla frequenza a programmi terapeutici e riabilitativi, si impegna ad esaminare eventuali segnalazioni della struttura che gestisce il progetto volte ad assegnare al lavoratore compiti anche diversi da quelli precedentemente attribuiti.
10. Successivamente, a richiesta dell'interessato, il rapporto di lavoro potrà essere di nuovo trasformato a tempo pieno.

Art. 35 (Missioni)

1. L'Istituto ha facoltà di inviare il personale dipendente in missione temporanea fuori della sede di lavoro in Italia o all'estero. All'invio in missione è assimilata la partecipazione, autorizzata dall'Istituto, a seminari, corsi di formazione, convegni e manifestazioni analoghe fuori della sede di lavoro.
2. Le missioni sono autorizzate dal Direttore Generale.
3. Con decorrenza dal 1 gennaio 2004 al personale inviato in missione competono:
 - a) il rimborso delle spese effettive dei mezzi di trasporto pubblici.
 - b) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituto e debitamente documentate.
 - c) Il rimborso delle spese a piè di lista comprovate da documentazione valida ai fini fiscali per pasti e pernottamenti fuori sede entro i seguenti massimali:
 - per ciascun pasto Euro 27,50;
 - per il pernottamento è riconosciuto l'albergo a tre stelle; previa autorizzazione del Direttore Amministrativo può essere riconosciuto l'albergo a quattro stelle.
 - d) diaria giornaliera per ogni giorno di missione, considerando a tal fine come giorni interi quello di partenza e quello di rientro in sede:

Area Quadro	Euro	25,00
Area C	Euro	22,50

Aree B e A Euro 15,00

e) compenso supplementare per ogni sabato, ogni domenica e per ogni giorno festivo trascorso in missione:

➤ per ciascun giorno Euro 19,50

4. In alternativa al rimborso a pié di lista l'Istituto corrisponderà, previa richiesta scritta del dipendente inviato in missione, una delle seguenti forme di rimborso delle spese a scelta del dipendente:

a) Euro 22,50 forfetari per ogni pasto ed Euro 60,00 forfetari per ciascun pernottamento;

b) in caso di rimborso documentato delle spese di alloggio la diaria forfetaria per ogni pasto è stabilita in Euro 19,50.

5. Le modalità di attuazione dei punti a) e b) del precedente comma, nonché del servizio comunque prestato fuori sede, saranno definite con apposita regolamentazione.

6. Ai dipendenti che effettuino missioni, sostituendo ai mezzi di trasporto pubblici l'autoveicolo di loro proprietà, previa preventiva autorizzazione del Direttore Amministrativo, verrà rimborsato per ogni chilometro percorso, 1/5 (un quinto) del prezzo della benzina in vigore al momento di inizio della missione. Il suddetto rimborso verrà effettuato sulla base delle effettive percorrenze misurate sulla carta automobilistica del Touring Club d'Italia, secondo le varie località indicate sul foglio di viaggio.

7. Ai dipendenti che effettuino missioni, sostituendo ai mezzi di trasporto pubblici l'autoveicolo a nolo, previa preventiva autorizzazione del Direttore Amministrativo, verrà rimborsato il costo documentato del carburante.

8. I trattamenti suddetti sono comprensivi di ogni compenso per eventuali prestazioni straordinarie, notturne e festive.

9. Per le missioni di durata superiore ad un mese, nonché per quelle che comportino spostamenti continui, possono essere concordati con il personale interessato altre forme di rimborso spese, in luogo di quelle stabilite ai precedenti commi.

10. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo al dipendente che in occasione di ferie e convegni, viene chiamato ad una presenza costante in stand per un numero di ore eccedenti la normale prestazione lavorativa, spetta, altresì, il seguente compenso supplementare omnicomprensivo per ogni giorno di presenza nello stand:

Area C Euro 22,50

Aree B e A Euro 15,00

11. Al dipendente inviato in missione spetta un congruo anticipo sulle spese.

12. Al rientro dalla missione il dipendente è tenuto a consegnare all'Ufficio amministrazione e personale, entro 5 giorni dal rientro, il foglio di missione debitamente compilato in ogni sua parte, sottoscritto dal dipendente e controfirmato dal dirigente della Direzione di appartenenza.

Art. 36 (Trasferimenti)

1. L'Istituto per ragioni tecniche, organizzative e produttive può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città.
2. I trasferimenti che comportino mutamento della sede di lavoro saranno attuati previa determinazione dei criteri in sede di contrattazione integrativa.
3. Al dipendente trasferito d'ufficio in altro comune è dovuto il trattamento di viaggio e, per la durata di questo, il trattamento di missione.
4. Analogo trattamento, nella misura prevista per la qualifica rivestita dal dipendente, compete anche per ciascuna persona della famiglia del dipendente stesso con esso convivente.
5. Al dipendente trasferito spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per la spedizione dei mobili e delle masserizie per non oltre 40 quintali complessivi.
6. Le spese per l'imballaggio, la presa e resa a domicilio e per il carico e lo scarico dei mobili e delle masserizie sono rimborsate al dipendente su presentazione di almeno tre preventivi, previa approvazione da parte dell'Amministrazione del preventivo di spesa e su presentazione della relativa fattura.
7. Al dipendente trasferito spetta il rimborso delle spese derivanti dall'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'Istituto.
8. Al personale trasferito spetta, per sei mesi, un'indennità di prima sistemazione nelle misure di seguito indicate:
 - per il primo mese Euro 1.250,00;
 - per i mesi successivi Euro 1000,00.
9. In caso di chiusura di una sede periferica dislocata in un comune diverso da quello dalla sede centrale dell'Istituto, al personale trasferito presso altra sede - previo preavviso di tre mesi - si applicano i commi da 3 a 8 del presente articolo.

Art. 37 (Trattamento di fine rapporto)

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro sarà corrisposto al dipendente il trattamento di fine rapporto regolato dalle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Le norme per la concessione di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto sono riportate nell'allegato "A" al presente contratto.

Art. 38 **(Classificazione del personale)**

1. Il personale non dirigente dell'Istituto è classificato in un'unica qualifica di quadro e in tre aree unifunzionali, denominate A, B e C, ciascuna articolata in quattro gradini economici.
2. L'inquadramento del personale nelle diverse aree è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.
3. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'intercambiabilità delle mansioni stesse.
4. 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.

Art. 39 **(Declaratorie)**

Area Quadri

1. Appartengono all'Area Quadri i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive, loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti.
2. Il personale inquadrato nell'Area Quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità gestionali, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione di risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il Quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.
3. I dipendenti appartenenti alla qualifica di quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti; dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.
4. La prestazione lavorativa dei Quadri si effettua, di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro previsto all'articolo 42 del presente contratto, fermo restando che il Quadro opera secondo un principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale che tenga conto delle esigenze operative. Pertanto le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità quadro di cui all'articolo 51. Sono escluse le prestazioni lavorative effettuate di sabato, di domenica e nei giorni festivi; nel caso in cui sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni si darà luogo al riposo compensativo.

Area C

1. Appartengono all'Area C i dipendenti in possesso di elevata competenza tecnica con funzioni di elevato contenuto professionale e di rilevante importanza per i fini istituzionali.
2. Nell'ambito dei compiti ad essi delegati e/o assegnati, svolgono funzioni organizzative e/o operative con caratteristiche di iniziativa, di autonomia e/o con compiti di responsabilità, coordinamento e supervisione. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o del settore cui eventualmente sono preposti. Curano la predisposizione e l'esame di atti e di provvedimenti tecnici e/o amministrativi che richiedono capacità di analisi descrittiva ed iniziativa per la corretta applicazione delle procedure; sono responsabili dell'utilizzo funzionale del personale loro affidato.
3. L'Area C prevede quattro gradini economici denominati C3, C2, C1 e C0.

Area B

1. Appartengono all'Area B i dipendenti in possesso di specializzazione e preparazione professionale adeguata nelle attribuzioni del settore di appartenenza, dimostrando capacità di valutazione nel perseguimento degli obiettivi; nell'ambito di prescrizioni generali o di direttive di massima, svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di controllo. Sono responsabili dei risultati operativi delle attività svolte e/o coordinate ed hanno adeguati spazi di autonomia e iniziativa.
2. L'Area B prevede quattro gradini economici denominati B3, B2, B1 e B0.

Area A

1. Appartengono all'Area A i dipendenti che eseguono compiti operativi articolati, anche in interazione con le attività collegate; posseggono specifiche conoscenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati. Hanno responsabilità circoscritta alle modalità di svolgimento del lavoro affidato.
2. L'Area A prevede quattro gradini economici denominati A3, A2, A1 e A0.

Art. 40

(Sviluppo Professionale)

1. Il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente alle aree A, B e C acquisisce il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i periodi di permanenza nel gradino economico posseduto indicati al comma 6. dell'articolo 48 del presente contratto.
2. L'Amministrazione può attribuire al dipendente il gradino economico superiore anticipatamente rispetto ai tempi di cui al comma precedente.
3. Per il personale dipendente in servizio alla data del 1 gennaio 2004 l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dal 1 gennaio 2004.
4. Per il personale dipendente a tempo indeterminato o a tempo determinato assunto in data successiva al 1 gennaio 2004 l'anzianità utile per lo sviluppo professionale

decorre dalla data di assunzione e l'attribuzione del gradino economico superiore decorre dal mese successivo a quello di maturazione.

5. Ai fini della maturazione del gradino economico superiore di cui al comma 1, non saranno considerati utili i periodi di aspettativa di cui agli articoli 25, lettera a) e 27 del presente contratto.

Art. 41 (Passaggi di area)

1. Il passaggio di Area avviene di norma dal livello apicale dell'Area inferiore e comporta l'attribuzione del gradino economico 1 della nuova Area e del corrispondente stipendio base lordo previsto all'articolo 48, nonché dell'eventuale assegno ad personam in godimento alla data del passaggio.

2. Il passaggio ad Area superiore a quella di appartenenza si consegue con provvedimento del Direttore Generale, che adotterà le proprie determinazioni valutando il curriculum professionale e il potenziale del dipendente di assumere incarichi di maggiore responsabilità, nonché l'anzianità di permanenza nell'Area di appartenenza. Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale.

Art. 42 (Orario di servizio e di lavoro)

1. L'orario di servizio si identifica nel periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture.

2. La programmazione dell'orario di servizio ha, di norma, cadenza annuale e può essere diversificata in presenza di particolari esigenze dell'Istituto.

3. L'orario di servizio deve comunque garantire l'apertura degli uffici per tutti i giorni lavorativi, con esclusione del sabato.

4. L'orario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio.

5. La durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 36 ore effettive.

6. L'articolazione dell'orario di lavoro, la flessibilità in fasce predeterminate e la durata dell'orario per particolari posizioni di lavoro, saranno definite in sede di contrattazione integrativa, così come previsto dall'art. 2.3.

Art. 43 (Riposo settimanale e giornaliero)

1. Il dipendente ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

2. Il dipendente ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive nelle 24 ore.

3. Qualora per esigenze dell'Istituto e nei casi consentiti dalla legge il dipendente debba prestare servizio in un giorno festivo, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo entro la settimana stessa o in quella successiva.

4. Ove tale servizio venga contenuto nei limiti del normale orario di lavoro giornaliero spetta la maggiorazione di lavoro prestato in giorni festivi.

Art. 44 (Straordinario)

1. L'Amministrazione ha facoltà di richiedere prestazioni di lavoro straordinario per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.
2. L'Amministrazione può autorizzare lavoro straordinario nel limite massimo di 250 ore annue pro-capite.
3. Il Direttore Generale può autorizzare prestazioni straordinarie eccedenti il limite di cui al comma 2. in casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e in caso di forza maggiore.
4. Ai sensi dell'art. 2120 del c.c. i compensi per prestazioni straordinarie non concorrono alla formazione della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 45 (Compenso per il lavoro straordinario)

1. Il compenso orario del lavoro straordinario diurno è determinato maggiorando del 15% le seguenti voci retributive:
 - a) lo stipendio base orario giornaliero maggiorato del rateo di tredicesima;
 - b) l'importo mensile dell'eventuale assegno ad personam diviso per 156;
 - c) l'importo mensile delle indennità di cui agli articoli 52, 53 e 54 diviso 156;
2. il compenso orario del lavoro straordinario notturno e festivo è calcolato maggiorando del 35% quello previsto per il lavoro straordinario diurno.
3. È considerato lavoro straordinario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.
4. È considerato lavoro straordinario festivo quello prestato di domenica o nei giorni di riposo compensativo e negli altri giorni riconosciuti festivi dalla legge o dal presente accordo.

ART. 46 (Turni)

1. Per le esigenze di funzionalità dell'Istituto riconducibili alla copertura dell'orario di servizio possono essere istituiti turni di lavoro.
2. I turni, eccettuati quelli festivi per le attività necessitate non a ciclo continuo che comportano in ogni caso il riposo compensativo, sono caratterizzati dalla rotazione ciclica ed uniforme degli addetti in prestabilite articolazioni di orario non sovrapponibili per oltre 30 minuti tra loro o con il complessivo orario ordinario di lavoro.

3. Per il lavoro prestato in turni spetta una maggiorazione dello stipendio orario, non utile ai fini del trattamento di quiescenza, pari al 15% per turni pomeridiani e al 65% per turni notturni e quelli festivi.
4. I turni pomeridiani hanno inizio non prima delle ore 12,00; quelli notturni sono compresi tra le ore 22,00 e le ore 6,00.
5. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per la fascia oraria in cui sono comprese.
6. Nessun dipendente può essere comandato ad effettuare più di 10 turni notturni al mese.

ART. 47 (Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:
 - a) Stipendio base mensile corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio;
 - b) assegno ad personam;
 - c) indennità quadro;
 - d) Indennità di incarico;
 - e) aumento professionale;
 - f) Indennità apicale di funzione;
 - g) compensi per lavoro straordinario;
 - h) premio di produttività.

ART. 48 (Stipendio)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003 gli importi degli stipendi base mensili, al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti da disposizioni di legge o contrattuali e delle ritenute erariali, sono così stabiliti:

C5	€.	1.584,65
C4	€.	1.375,96
C3	€.	1.202,05
C2	€.	1.083,69
C1	€.	1.002,23
B3	€.	964,24
B2	€.	921,79
B1	€.	841,35
A3	€.	802,85
A2	€.	760,91
A1	€.	711,29

2. A decorrere dal 1 gennaio 2004 l'indennità di contingenza viene conglobata nello stipendio base.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2004 gli stipendi base al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti da disposizioni di legge o contrattuali e delle ritenute erariali, e a seguito del conglobamento dell'indennità di contingenza sono così stabiliti:

C5	€.	2.231,09
C4	€.	2.015,93
C3	€.	1.836,62
C2	€.	1.705,54
C1	€.	1.615,45
B3	€.	1.570,27
B2	€.	1.526,50
B1	€.	1.437,47
A3	€.	1.391,67
A2	€.	1.348,43
A1	€.	1.297,28

4. A decorrere dal 1 febbraio 2004 le voci retributive in godimento al 1 gennaio 2004, compreso il maturato in itinere al 31 dicembre 2003 dell'elemento retributivo, vengono conglobate nel nuovo stipendio base conglobato; l'eventuale differenza resta attribuita come assegno ad personam non riassorbibile.

5. A decorrere dal 1 febbraio 2004, in applicazione di quanto previsto nell'accordo del 26 gennaio 2004, gli stipendi base conglobati al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti da disposizioni di legge o contrattuali e delle ritenute erariali, sono così stabiliti:

Quadro	€.	2.600,00
Area C		
1) gradino economico 3	€.	2.000,00
2) gradino economico 2	€.	1.780,00
3) gradino economico 1	€.	1.620,00
4) gradino zero	€.	1.500,00
Area B		
1) gradino economico 3	€.	1.620,00
2) gradino economico 2	€.	1.500,00
3) gradino economico 1	€.	1.420,00
4) gradino zero	€.	1.300,00
Area A		
1) gradino economico 3	€.	1.420,00
2) gradino economico 2	€.	1.370,00
3) gradino economico 1	€.	1.320,00
4) gradino zero	€.	1.200,00

6. A decorrere dal 1 gennaio 2004 i dipendenti appartenenti alle aree A, B e C acquisiscono il diritto di accesso al gradino superiore dopo i seguenti periodi di permanenza:

Area A	
1) gradino zero	2 anni
2) gradino 1	2 anni
3) gradino 2	5 anni

Area B

1) gradino zero	2 anni
2) gradino 1	2 anni
3) gradino 2	5 anni

Area C

1) gradino zero	2 anni
2) gradino 1	4 anni
3) gradino 2	8 anni

ART. 49**(Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario)**

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo l'importo lordo mensile per 26; la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione lorda mensile per 156.
2. Nei casi di assunzione, di risoluzione del rapporto di impiego, ovvero di inizio o termine di una posizione comportante la cessazione del diritto alla retribuzione che si verifichino dopo il primo giorno del mese, lo stipendio del mese stesso, salvo quanto previsto dal comma successivo, è commisurato ai giorni per i quali compete la retribuzione, entro i limiti dello stipendio mensile.
3. Nei casi di concessione di permessi non retribuiti o di astensione volontaria dal lavoro, lo stipendio mensile è ridotto, fino a concorrenza del suo ammontare, dell'importo corrispondente al periodo per il quale non compete la retribuzione.

ART. 50**(Tredicesima mensilità)**

1. Nella seconda decade del mese di dicembre di ogni anno è corrisposta una tredicesima mensilità pari allo stipendio base, all'eventuale assegno ad personam in godimento, all'eventuale indennità quadro in godimento e all'eventuale Aumento professionale in godimento.
2. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero in caso di servizio continuativo per tutto l'anno. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni e va commisurata all'ultimo trattamento spettante.
3. Per i periodi trascorsi in posizione di stato che comporti la riduzione della retribuzione, il relativo rateo della tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione della retribuzione.

ART. 51**(Indennità Quadro)**

1. Ai dipendenti inquadrati nella qualifica di Quadro è corrisposta un'indennità lorda mensile per 13 mensilità di €. 300,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

ART. 52 **(Indennità di incarico)**

1. Ai dipendenti inquadrati nella qualifica di Quadro o nell'area C, che partecipano alla realizzazione di un incarico specifico individuato a discrezione dell'Amministrazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a Euro:

Area Quadro	€.	180,00
Area C		
Gradino 1	€.	45,00
Gradino 2	€.	50,00
Gradino 3	€.	60,00

2. L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

3. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita e definita nell'importo dalla Direzione Generale ed è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario.

4. In caso di passaggio dall'area C all'Area quadri l'eventuale indennità di incarico in godimento viene adeguata al minimo previsto per il quadro.

ART. 53 **(Aumento professionale)**

1. Ai dipendenti che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovatività, l'Amministrazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a Euro:

Area Quadro	€.	105,00
Area C		
Gradino 3	€.	80,00
Gradino 2	€.	70,00
Gradino 1	€.	65,00
Gradino zero	€.	60,00
Area B		
Gradino 3	€.	65,00
Gradino 2	€.	60,00
Gradino 1	€.	57,00
Gradino zero	€.	52,00
Area A		
Gradino 3	€.	57,00
Gradino 2	€.	55,00
Gradino 1	€.	53,00
Gradino zero	€.	48,00

2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita e definita nell'importo dalla Direzione Generale ed è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario.

3. In caso di passaggio di Area o di gradino economico l'eventuale aumento professionale in godimento viene adeguato ai minimi previsti per la nuova Area o per il nuovo gradino economico.

ART. 54

(Indennità apicale di funzione)

1. Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale delle Aree C, B ed A l'Amministrazione, a discrezione, può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari a Euro:

Area C	€.	140,00
Area B	€.	80,00
Area A	€.	50,00

2. L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

3. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita e definita nell'importo dalla Direzione Generale ed è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario.

4. L'eventuale indennità apicale di funzione in godimento decade in caso di passaggio di Area.

ART. 55

(Assegno per il nucleo familiare)

1. Ai dipendenti dell'Istituto si applicano le disposizioni di cui alla legge 13 maggio 1988 n° 153 in materia di assegni per il nucleo familiare.

ART. 56

(Buono pasto)

1. Ai dipendenti spetta il buono pasto da corrispondere con le modalità e negli importi stabiliti in sede di contrattazione integrativa di secondo livello.

ART. 57

(Sicurezza e prevenzione)

1. 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.

2. 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".

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

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

5. 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. 58

(Abbattimento delle barriere architettoniche)

1. Gli Enti attuano, 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. 59

(Previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa)

1. In sintonia con l'evoluzione di nuove forme di previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa 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 complementare ed assistenza sanitaria integrativa a favore dei loro dipendenti.

Il Presidente

Le OO.SS

CGIL

CISL

Il Direttore Generale

UIL