

PROTOCOLLO DI INTESA

per il recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Enti Previdenziali Privati sottoscritto in data 23/12/2010 con vigenza 1/01/2010 - 31/12/2012

Il 24 Gennaio 2011,

La **FONDAZIONE ENASARCO** rappresentata dal Presidente Brunetto Boco, dal Direttore Generale Carlo F. Maggi e dal Direttore del Personale Massimiliano Marcucci.

E

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

CGIL FP	rappresentata da: Gabriella Emiliani Pescetelli e Stefano Zandri
CISL FPS	rappresentata da: Daniela Volpato e Mario Fabio Toussan
UIL PA	rappresentata da: Gerardo Romano, Marco di Caro e Giovanni Perrotta
UGL	rappresentata da: Giancarlo Bergamo, Franco Gasbarra Franco Silvani e Giovanni Romeo
FIALP CISAL	rappresentata da: Giacinta Graziosi, Antonio Castaldi e Sergio Balestrini
DIRP CONFEDIR	rappresentata da: Maurizio Marchetti
USB	rappresentata da: Patrizia Cafolla e Daniela Colasanti

Recepiscono il contratto soprarichiamato. In merito al tema delle agibilità sindacali, in ragione della normativa vigente presso la Fondazione, le Parti si danno atto della necessità di rinviarne l'approfondimento e la definizione ad una successiva sessione di incontri che si dovranno tenere a decorrere dal 24 febbraio c.a.. Nelle more resta in vigore la disciplina vigente.

In merito alla dichiarazione congiunta in tema di passaggi di area- livello (ex art. 47 CCNL) le OO.SS e la Fondazione si riservano l'opportunità di aderire alla nuova normativa a seguito di un approfondito confronto negoziale a livello Nazionale da svolgersi nella sede dell'Enasarco.

Si condivide infine sull'opportunità di ottenere un chiarimento dal Ministero delle Finanze e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali circa l'applicazione dell'art.9 della legge n.122/2010

PER LA FONDAZIONE ENASARCO

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il Presidente

Brunetto Boco

CGIL FP

CISL FPS

Il Direttore Generale
Carlo F. Maggi

Il Direttore del Personale
Massimiliano Marcucci

UIL PA

UGL

FIALP CISAL

CONFEDIR

USB

Fondazione ENASARCO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

2004- 2007

**PROTOCOLLO DI INTESA
PER IL RECEPIMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI RIFERIMENTO**

VISTO il protocollo del 30 dicembre 1997, con il quale, alle condizioni e precisazioni indicate nel protocollo stesso, venivano assunti per 11 personale non dirigente della Fondazione Enasarco i soli contenuti normativi ed economici del CCNL Adepp del 26/6/1996;

VISTO 11 contratto stipulato dall'Adepp per il personale non dirigente li 23/7/2001;

VISTI gli impegni assunti dalla Fondazione Enasarco con la sottoscrizione del protocollo 22/10/2001;

VISTO il nuovo contratto stipulato dall'Adepp per il personale non dirigente il 6/5/2005;

VISTO il tavolo di confronto tenutosi tra l'Amministrazione e la O.S. CISL in data 13 giugno 2005 ed il tavolo di confronto tenutosi tra l'Amministrazione e le OO.SS. CGIL, UIL, UGL, CONFEDIR, CISAL, RDB/CUB in data 13 giugno 2005;

CONSIDERATO che la Fondazione Enasarco non è associata all'Adepp o ad altra associazione datoriale;

Tutto ciò premesso e considerato, in data 13 giugno 2005

TRA

La FONDAZIONE ENASARCO rappresentata dal Vice Presidente dott. Elio Schettino, dal Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane dott. Bruno Boco e dal Direttore Generale dott. Carlo F. Maggi

E

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

CGIL rappresentata dal Coordinatore degli Enti Privatizzati Cgil Sig.ra Gabriella EMILIANI PESCECELLI e dal Segretario Aziendale Sig. Stefano ZANDRI;

CISL rappresentata dal componente della Federazione Nazionale di Categoria dott. Mauro GIULIETTINI, dal Segretario Generale Cisl Enasarco Cav. Ottavio D'ARCANGELO e dal Dirigente Nazionale Enrico NARDELLA;

UIL rappresentata dal Coordinatore Nazionale dott. Gerardo ROMANO e dal rappresentante aziendale sig. Francesco PRIMICERI;

CISAL FIALP rappresentata dal Segretario Generale Dott. Davide VELARDI, dalla componente della Segreteria Nazionale Avv. Giacinta GRAZIOSI e dai rappresentanti aziendali Sigg.ri Sergio BALESTRINI, Antonio CASTALDI e Michele CAVALLLO;

UGL rappresentata dal componente la Federazione Nazionale dott. Marco PEPE e dai rappresentanti aziendali Sigg.ri Franco GASBARRA e Marco SCIALANGA;

CONFEDIR rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Luigi SALEZZARI e dal rappresentante aziendale Sig. Umberto Spinelli;

RDB/CUB rappresentata dal Responsabile Federazione Sig. Riccardo PORRETTA e dal rappresentante aziendale Sig. Lorenzo CERVINI.

E'SOTTOSCRITTO IL SEGUENTE PROTOCOLLO

1. Il presente protocollo è inteso ad assicurare al personale non dirigente in servizio l'applicazione del CCNL sottoscritto dall'ADEPP in data 6 maggio 2005 avente decorrenza dall' 1/1/2004 al 3 1/12/2007 per la parte normativa e decorrenza dall' 1/1/2004 al 3 1/12/2005 per la parte economica:

A. senza che ciò costituisca una implicita od automatica obbligazione ai successivi cicli negoziali del citato Contratto collettivo e restando impregiudicata ogni futura decisione di tipo associativo della Fondazione Enasarco;

B. In relazione all'articolo 2.8 bis "commissione congiunta" le Parti convengono che le disposizioni ed applicazioni di cui al citato articolo saranno affrontate da apposita commissione paritetica interna entro 30 giorni;

C. con espressa eccezione degli articoli 2.17 bis e 2.19, le cui agibilità sindacali le parti si impegnano a definire, in apposita sessione a livello aziendale, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. Resta inteso che sino alla definizione ditale accordo permane la vigenza delle disposizioni attuali;

C. con espressa riserva di non ricezione di vincoli allo stato non definiti e prefigurati quali sole dichiarazioni d'intenti delle parti contraenti del citato contratto collettivo, ciò stante la necessita per la Fondazione Enasarco di disporre, all'atto della sottoscrizione del presente protocollo di un quadro certo e concluso in ordine a clausole contrattuali, sui quali si riserva successive valutazioni avuto riguardo alle specificità organizzative dell'Enasarco.

Conseguentemente ai fini anzidetti, viene assunto quale contratto collettivo da applicare il testo allegato al presente protocollo

2. La validità del presente protocollo è subordinata all'approvazione da parte dei Consiglio di Amministrazione della Fondazione Enasarco.

Nota a verbale: le parti si danno atto che nei cicli negoziali - di cui al punto 1. lett. a. - non si intende ricompresa la contrattazione integrativa aziendale.

ART. 1 - Applicazione decorrenza e durata contrattuale

Il presente contratto, stipulato tra l'A.d.E.P.P. e le OO.SS., si applica nel settore degli Enti Previdenziali Privati di cui ai D.lgs. 509/94 e 103/96 e disciplina i rapporti di lavoro con il personale non dirigente che presti servizio in conformità alla norma di cui agli articoli seguenti nonché alle fattispecie di cui al D.Lgs. n.18/2001.

Il presente contratto, con esclusione dell'Onaosi, non si applica ai portieri degli stabili di proprietà degli Enti.

Al personale assunto con contratto non a tempo indeterminato si applicano le disposizioni di legge, salvo le norme previste dal presente contratto in quanto compatibili.

Il presente contratto collettivo nazionale scade:

per la parte normativa, il 31.12.2007;

per la parte economica, il 31.12.2005.

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

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

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

Art. 2- Relazioni sindacali

Art. 2.1 Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle competenze degli Enti e delle organizzazioni sindacali, è strutturato, anche con la costituzione di Commissioni paritetiche, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Tale obiettivo comporta, ferma restando l'autonomia delle Parti, le seguenti forme di relazioni e rapporti sindacali:

- Contrattazione collettiva a livello nazionale;
- Contrattazione integrativa di secondo livello;
- Consultazione;
- Informazione;
- Interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Ulteriori forme di relazioni sindacali possono essere eventualmente definite, nella specificità dei singoli Enti, attraverso la contrattazione integrativa di secondo livello.

L'interpretazione autentica del contratto collettivo è definita e regolata dall'art.2.8

Art. 2.2 Contrattazione collettiva nazionale

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

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

- a) Procedure per le 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 ed assistenziale del rapporto di lavoro.
- h) Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro.

Art. 2.3 Contrattazione integrativa di secondo livello

I contratti integrativi aziendali - alle cui trattative, a richiesta dell'Ente interessato, potrà partecipare un rappresentante AdEPP - riguardano le materie sottoindicate con i limiti specificatamente previsti:

- a) previdenza e assistenza integrativa;
- b) indennità di cassa;
- c) indennità di mensa, di reperibilità, di turno, di disagio;

- d) articolazione dell'orario di lavoro anche secondo modalità specifiche (turni, flessibilità, ecc.) o articolazioni gravose (lavoro notturno e festivi);
- e) agevolazioni particolari per lavoratori studenti;
- f) criteri e modalità per la corresponsione individuale del premio aziendale di risultato sulla base di progetti specifici che abbiano riferimento al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione così come previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993;
- g) criteri per l'attribuzione dei benefici assistenziali e sociali al personale;
- h) articolazione dell'orario per favorire lo sviluppo formativo nei casi in cui l'orario formativo vada oltre quello normale di lavoro;
- i) trattamento di trasferta (diaria e rimborsi) al personale inviato in missione temporanea in Italia;
- j) trattamento relativo alle missioni all'estero;
- k) stipula di eventuali apposite polizze assicurative oltre quelle obbligatorie (I.N.A.I.L.) in favore di dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio;
- l) definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia della pari opportunità di partecipazione;
- m) premio di anzianità di servizio nonché le specifiche modalità di riconoscimento dello stesso;
- n) misura e criteri di fruizione di permessi sanitari e personali oltre il limite previsto dalle norme vigenti in materia;
- o) altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

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, *gli* accordi 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.

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

La direzione dell'Ente darà riscontro alle richieste pervenute in tal senso entro 30 giorni dal loro ricevimento.

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

Art. 2.4 Consultazione

La consultazione consiste in una preventiva interlocuzione verbale o scritta mediante la quale le Parti intendono realizzare fasi di collaborazione e di possibile convergenza sulle tematiche specificatamente previste dal presente contratto.

L'A.d.E.P.P. provvederà a consultare le OO.SS. prima di prendere decisioni in materia di:

- a) salute e sicurezza del lavoro;
- b) pari opportunità;

c) qualità dei servizi.

I singoli Enti provvederanno a consultare le OO.SS. aziendali prima di prendere decisioni in materia di:

- a) programmi di sviluppo occupazionale;
- b) introduzione di nuove tecnologie con rilevante impatto sull'organizzazione del lavoro;
- e) finalità e linee generali relative ai programmi di formazione di cui alle lett. a e b dell'art. 44, tenuto conto anche delle specifiche esigenze formative segnalate e proposte dalle OO. SS.;
- d) prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le 150 ore;
- e) misure da adottare per le pari opportunità;
- f) misure da adottare per la salute e la sicurezza;
- g) programmi di ristrutturazione connessi ad acquisizione e scorporo dei servizi, nonché negli altri casi di cui all'art. 2.5;
- h) esuberi di personale nei casi e con le modalità di cui all'art. 2.5.

Art. 2.5 Ristrutturazioni aziendali

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorporo di attività, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, l'Ente informerà la Commissione Congiunta di cui al successivo art. 2.8 bis e gli organismi sindacali aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati. In caso di trasferimento anche parziale di azienda, l'ente provvederà all'informativa nei modi e con gli effetti di cui all'art. 2 del D.lgs. 18/2001.

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

- a) occupazione con riferimento a modifiche a livelli occupazionali;
- b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità territoriale, professionalità e mansioni dei lavoratori/trici;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e di qualificazione professionale ed alla applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (L. 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni e integrazioni).

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

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

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

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

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

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

Nel corso del confronto, le Parti esamineranno l'attuabilità di misure quali, ad esempio, forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, contratti di riduzione d'orario, part-time, incentivazioni all'esodo anticipato volontario (L. n. 291/88, art. 4, comma 2-bis), anche accompagnate da offerta di partecipazione a corsi di formazione ai fini dell'eventuale riconversione professionale.

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

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

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

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

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

Art. 2.6 Informazione

L'informazione consiste nella comunicazione verbale e/o scritta di atti o iniziative, programmi e progetti concernenti l'organizzazione interna del lavoro, anche con corredo di dati e documenti nei casi possibili.

Livello nazionale

Le Parti potranno prevedere incontri periodici, su argomenti di particolare rilevanza per il settore, nei quali l'A.d.E.P.P. informerà le OO.SS. in merito alle seguenti materie:

- a) strategie organizzative;
- b) mercato del lavoro e politiche formative;
- c) dinamiche del costo del lavoro;
- d) ricadute di ordine legislativo, fiscale e previdenziale sul settore.

Livello aziendale

Nei trenta giorni successivi all'approvazione dei bilanci preventivo e consuntivo verrà indetto un apposito incontro informativo con le rappresentanze sindacali aziendali e le RSU eventualmente costituite.

Nell'incontro sul bilancio preventivo, l'Ente informerà:

- a) sulle condizioni dell'Ente e sulle sue prospettive desunte in occasione del bilancio tecnico;
- b) sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando la tipologia e le eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro con indicazione anche delle aree professionali prevedibilmente interessate;
- c) sulle previsioni di massima circa i programmi e le risorse previsti indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità, i contenuti e le finalità degli stessi.

Nell'incontro sul bilancio consuntivo, l'Ente consegnerà il bilancio approvato ed i relativi allegati fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti ed informerà altresì:

- a) sui livelli occupazionali, fornendo rispettivamente, per quanto concerne il personale, il numero complessivo di dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni, nonché, nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità e per sesso;
- b) sul numero dei lavoratori assunti distinti per sesso, livello d'inquadramento, fasce d'età e tipologia di contratto applicato inclusa l'informazione sulle percentuali di cui all'art 3;
- c) sul costo del lavoro, comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario;
- d) sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di livello ripartiti per sesso;
- e) sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi e loro percentuale, evidenziando il numero globale delle movimentazioni verificatesi.

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

I singoli Enti informeranno altresì le rappresentanze sindacali aziendali e le RSU eventualmente costituite, in ordine a:

- a) previsioni in merito ai programmi dei corsi di aggiornamento professionale o di formazione riguardanti personale di aree interessate a significativa evoluzione tecnologica con indicazione dei contenuti e delle finalità degli stessi. Le organizzazioni sindacali, in occasione dell'informativa, possono chiedere all'amministrazione un apposito confronto finalizzato al perseguimento della maggiore convergenza possibile delle rispettive esigenze in ordine ai corsi stessi;
- b) provvedimenti motivati con i quali riconosce, ai propri dipendenti, delle indennità connesse allo svolgimento di particolari incarichi;
- c) programmi di aggiornamento professionale o di formazione riguardanti personale di aree interessate ad una forte evoluzione operativa e nelle quali si sia avuto riscontro di difficoltà;
- d) linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione;
- e) iniziative tese al miglioramento ed alla modernizzazione dei servizi erogati e delle procedure di produzione degli stessi;
- f) progetti per l'introduzione di forme di telelavoro;
- g) iniziative degli Enti in materia di tirocini formativi all'estero;

Art. 2.7 Raffreddamento dei conflitti

E' interesse degli Enti e del personale sviluppare rapporti lavorativi basati sul coinvolgimento e sulla motivazione. E', inoltre, interesse degli Enti e delle OO.SS. mantenere un clima di dialogo e di collaborazione.

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 la Presidenza e/o Direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 2.8 Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale o integrativo, le Parti firmatarie definiranno consensualmente

l'interpretazione autentica della clausola controversa. Essa sostituisce la clausola interpretata sin dall'inizio della vigenza del contratto.

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

Art. 2.8 bis Commissione Congiunta

È costituita una Commissione Congiunta formata da un rappresentante designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e da altrettanti componenti designati dall'Adepp.

Tra i predetti componenti è designato dall'Adepp entro la prima riunione il coordinatore della Commissione.

La designazione dei suddetti rappresentanti deve essere esercitata entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto.

Nei successivi 30 giorni la Commissione dovrà costituirsi, dotandosi – nella prima seduta - di un regolamento di funzionamento.

La Commissione ha sede presso l'Adepp.

La Commissione ha le seguenti funzioni:

- 1. promuovere e formulare proposte di revisione dell'art. 46 in tema di declaratoria delle mansioni del personale, che le Parti firmatarie condividono di rivedere, anche alla luce delle professionalità maturate nei diversi Enti anche in considerazione delle evoluzioni tecnologiche ed organizzative intervenute;*
- 2. promuovere e formulare studi e ricerche finalizzati a prevenire conflittualità e raffreddare conflitti.*

In relazione alle funzioni di cui ai punti 1) e 2) la Commissione si doterà di un proprio calendario dei lavori.

In rapporto a quanto previsto al precedente punto 1), la Commissione proporrà un progetto di revisione delle nuove declaratorie, entro 6 mesi dalla sua costituzione che verrà presentato alle parti firmatarie del presente contratto per il successivo confronto.

In relazione alla funzione di cui al punto 2) la Commissione è competente in materia di:

- valutazione degli effetti prodotti da scissioni, fusioni o mutamento dello stato giuridico di uno o più Enti aderenti all'Adepp e che possono incidere concretamente sui livelli occupazionali;*
- valutazione degli effetti prodotti da rivelanti ristrutturazioni previste al punto 2.5 di uno o più Enti aderenti all'Adepp e che possono incidere concretamente sui livelli occupazionali.*

In questi casi, la Commissione:

- entro i 10 giorni dalla ricezione della informativa che ha avviato, in ambito aziendale, le procedure previste al punto 2.5, si riunisce al fine di esaminare la situazione e di vigilare sulla evoluzione della stessa;*
- entro i 10 giorni successivi al completamento della procedura aziendale – dal quale risultassero problemi connessi alla tenuta occupazionale – si riunisce per formulare proposte o promuovere iniziative rivolte agli Enti aderenti all'Adepp per favorire la possibilità di ricollocare nell'ambito dei predetti Enti i lavoratori in esubero;*

- *prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro come previsto dalla raccomandazione 92/131/CEE. Lo studio individuerà i principi che regolano la materia, le procedure da adottare nel caso di molestie e le attività di sensibilizzazione indirizzate a prevenire il fenomeno. Tale studio sarà utilizzato dalle parti per definire un codice di condotta di riferimento per gli Enti;*
- *mobbing, seguendone l'evoluzione legislativa e segnalando l'opportunità di dar corso a consultazioni o consulenze nel campo della psicologia del lavoro e promuovendo altresì progetti di azioni positive, anche ai sensi della legge 125/91, orientando l'azione degli enti con riguardo a quanto stabilito in merito alla dignità dei lavoratori, proponendo un codice di riferimento per tutti gli Enti;*
- *procedure di conciliazione e di arbitrato ai sensi dell'art. 410 c.p.c. 1^ comma, ulteriori a quella di cui al successivo art. 2.10;*
- *monitoraggio e verifica circa l'applicazione nei vari Enti del CCNL in tema di:*
 - *attuazione degli istituti della previdenza complementare e della assistenza sanitaria;*
 - *applicazione omogenea dell'accordo del maggio 2002 concernente la struttura della retribuzione e il calcolo del TFR.*

Art. 2.9 Preavviso in caso di sciopero

Le parti, in materia di esercizio del diritto di sciopero, si impegnano reciprocamente all'osservanza delle disposizioni di cui alla L. n. 146/90, come modificata dalla L. n. 83/2000.

Le organizzazioni sindacali, allo stato ed ai sensi della predetta legge, sono, comunque, tenute ad informare l'Ente 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.

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 2.10 Ambiente di lavoro – Tentativo di conciliazione

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti di lavoro regolati dal presente CCNL deve, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisca o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione alla commissione di conciliazione, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 2.11 Ambiente di lavoro – Salvaguardia della dignità dei lavoratori

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

A 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.

Al fine di tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, sotto ogni profilo, gli Enti adotteranno comportamenti in linea con la raccomandazione U.E. 131/92 e con l'evoluzione legislativa in tale materia.

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione dell'Ente devono essere improntati a reciproca correttezza. In tale ottica devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona.

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.

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.

A tal fine, in conformità alle disposizioni della raccomandazione U.E. 131/92, ciascun lavoratore ha diritto di segnalare situazioni di disagio soggettivamente ascrivibili ad una reale o potenziale condizione di molestia.

Art. 2.12 Ambiente di lavoro – Pari opportunità

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

Le Parti provvederanno, laddove non sia già stato costituito a livello di Associazioni di Enti, alla costituzione, entro sei mesi dall'entrata in vigore del CCNL, del Comitato di pari opportunità, composto da un rappresentante per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente contratto e della Rappresentanza dell'Ente all'uopo designata.

DIRITTI SINDACALI

Art. 2.13 Diritti sindacali – affissioni

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

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

Art. 2.14 Diritti sindacali – Versamento dei contributi sindacali

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

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

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

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

Art. 2.15 Diritti sindacali – Assemblea

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

I lavoratori hanno diritto ai permessi di cui all'art. 20 1° comma della L. n. 300/70 nei limiti di 20 ore annue.

Le assemblee – che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali o dalle R.S.U., con apposito ordine del giorno.

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

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

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

Durante i periodi di rinnovo del CCNL, per assemblee che interessano più Enti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, anche al di fuori dell'unità produttiva, i cui eventuali oneri non sono a carico dell'Ente. I relativi permessi sindacali decorrono dal momento di uscita dai locali dell'Ente sino al momento del rientro presso gli stessi.

Art. 2.16 Diritti sindacali – Rappresentanze sindacali unitarie

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.

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

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

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

Per agevolare la costituzione delle RSU gli Enti si impegnano ad adempiere tempestivamente a quanto previsto dalla L. n. 300/1970.

Art. 2.17 Diritti sindacali – Permessi sindacali

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

- a) numero due ore settimanali per ciascuna rappresentanza per le aziende fino a 100 dipendenti,
- b) numero due 1/2 ore settimanali per ciascuna rappresentanza per le aziende fino a 300 dipendenti;
- c) numero quattro ore settimanali per ciascuna rappresentanza per le aziende fino a 500 dipendenti;
- d) numero 1/2 ora settimanale aggiuntiva a quanto indicato nella lettera precedente per ogni 100 dipendenti oltre i 500.

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

Non sono computabili nel monte ore di cui al presente articolo e del successivo art. 2.19:

- a) i permessi retribuiti concessi ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale per la partecipazione alle trattative per il rinnovo del CCNL e agli incontri con l'Adepp nonché per i lavori della commissione paritetica, nel limite di un lavoratore/trice per ciascuna organizzazione sindacale;
- b) i permessi retribuiti ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale c/o di strutture territoriali periferiche per la partecipazione agli incontri delle delegazioni nelle trattative per la contrattazione integrativa di secondo livello prevista dal presente CCNL, nel limite di un lavoratore/trice per ciascuna organizzazione sindacale.

I nominativi dei lavoratori/trici designati a fruire dei permessi di cui al comma precedente, devono essere a cura delle OO.SS. di appartenenza, notificati, di norma in via preventiva, per iscritto all'A.d.E.P.P. che provvederà a darne comunicazione a ciascun Ente dai quali dipendono i lavoratori/trici interessati.

Art. 2.17-bis – Permessi sindacali – ulteriori permessi

Le Parti, in data 28 maggio 2002, hanno convenuto quanto segue:

1. *L'A.d.E.P.P., entro il 30 ottobre di ciascun anno, assegna alle OO.SS. nazionali un monte di ore di permessi sindacali da ripartire, nel corso dell'anno successivo, tra le proprie strutture presso gli Enti.*
2. *Il complessivo monte di ore è dato dalle ore di permesso sindacale di cui all'art. 2.17 C.C.N.L., così come risultanti sulla base dell'organico aziendale alla data del 30 settembre di ciascun anno e da ripartirsi in quattro quote trimestrali di pari entità non cumulabili tra loro, incrementato, nei confronti delle OO.SS. nazionali che siano rappresentate in almeno metà degli Enti partecipanti all'A.d.E.P.P. alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da un plafond composto dalla somma di 8 ore per ciascun iscritto, da fruirsi entro l'anno di riferimento.*
3. *Il numero dei lavoratori/trici da considerarsi iscritto a ciascuna Organizzazione sindacale si determina in base al numero complessivo delle deleghe per l'esazione dei contributi sindacali che risultino rilasciate in favore della Organizzazione medesima alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.*
4. *I permessi costituenti l'incremento di cui al comma 2, competono a ciascuna Organizzazione sindacale sulla base del numero delle deleghe rilasciate agli Enti in favore dell'Organizzazione medesima, secondo il criterio di cui al precedente punto 3. Le parti si danno atto che, relativamente al premio aziendale individuale di risultato, ai permessi di cui sopra si applichi il regime di cui al penultimo comma dell'art. 27.1 del C.C.N.L.*
5. *Ciascuna O.S. nazionale comunicherà all'A.d.E.P.P. ed ai singoli Enti, entro il 31 dicembre dell'anno di assegnazione, i dati relativi alla ripartizione dell'incremento del monte ore di cui*

al comma 2, dati che non potranno di norma essere modificati per la durata dell'anno di fruizione.

Art. 2.18 Diritti sindacali – Permessi per cariche sindacali ed aspettative per cariche pubbliche elettive o sindacali

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

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

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

Art. 2.19 Diritti sindacali – Permessi per dirigenti provinciali e nazionali

Al fine di agevolare la fase di transizione dal regime pubblicistico a quello privatistico e, quindi, di non pregiudicare la continuità dell'azione sindacale degli organi direttivi nazionali e provinciali, il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui al precedente art. 2.17 fino al 31/12/2007, va incrementato, nei confronti delle OO.SS. che siano rappresentate in almeno metà degli Enti partecipanti all'A.d.E.P.P., delle seguenti ulteriori misure:

- a) fino a 100 iscritti dieci ore annue per ciascun iscritto;
- b) fino a 200 iscritti nove ore annue per ciascun iscritto;
- c) fino a 300 iscritti sei ore annue per ciascun iscritto;
- d) oltre 300 iscritti quattro ore annue per ciascun iscritto.

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

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

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

Ciascuna Organizzazione sindacale comunicherà all'A.d.E.P.P., entro il 31 dicembre dell'anno di pertinenza, i dati relativi alla ripartizione di cui al comma precedente, dati che non potranno essere modificati per la durata dell'anno stesso.

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

Entro il 15 gennaio dell'anno successivo, l'associazione consegnerà alle Segreterie nazionali di ciascuna delle OO.SS. firmatarie, un numero di cedole orarie di permesso pari al numero complessivo delle ore annualmente spettanti ai sensi del punto 2.19.1. Dette cedole, le cui caratteristiche vengono separatamente definite dalle parti, sono predisposte a cura dell'A.d.E.P.P. in conformità ai dati risultanti dalla ripartizione del monte ore permessi effettuata.

Il lavoratore che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente articolo, è tenuto a comunicarlo per iscritto all'Ente da cui dipende con un preavviso di norma di almeno due giorni lavorativi e a consegnare allo stesso al rientro la quantità di cedole di cui al precedente 2.19.7 corrispondente alla durata del permesso.

I lavoratori designati di cui al precedente 2.19.6 devono, mese per mese, consegnare le cedole relative al permessi usufruiti entro i primi 5 giorni del mese successivo a quello di pertinenza.

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

Art. 3 – Assunzione

Art. 3.1 Mercato del lavoro

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

Le Parti riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro fra gli Enti e il personale dipendente.

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 agli associati.

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

I lavoratori assunti con contratti diversi da quelli a tempo indeterminato non potranno essere collocati in posizione sovraordinata rispetto al personale a tempo indeterminato.

Il numero dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine e/o somministrazione, rispetto al numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato, è del 15% (con un minimo di 6 lavoratori). Per l'Onaosi, oltre il 15%, nei casi previsti dall'allegato.

Nell'ambito di questa percentuale complessiva, il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione, non potrà superare il 5% su base mensile.

Nel computo della predetta percentuale non concorrono i dipendenti con contratto a termine per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 3.2 Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro.

I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento sono:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 (due) anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il ministero dell'Economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Non è consentita la stipulazione di nuovi contratti di inserimento e/o reinserimento, qualora le Aziende non abbiano confermato, al termine del periodo contrattuale, almeno il 60% dei lavoratori il cui rapporto di inserimento e/o reinserimento sia scaduto nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo che non abbiano superato il periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto d'inserimento e/o reinserimento, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente periodo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento e/o reinserimento.

All'atto dell'assunzione verranno rispettate le medesime formalità, in quanto compatibili, richieste per la generalità del personale.

La durata del contratto non potrà essere inferiore a nove mesi né superare i diciotto mesi, con la sola eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali la durata non potrà essere superiore ai trentasei mesi.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui alla lett. e) del periodo che segue. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto di inserimento e/o reinserimento dovranno essere indicati:

- a) la durata del contratto;
- b) l'eventuale periodo di prova, conformemente a quanto indicato per la specifica area professionale di appartenenza del lavoratore;
- c) l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore, per più di un'Area contrattuale di cui alla declaratoria previsto nel presente CCNL ad eccezione dell'area D per le quali l'assunzione con contratto di inserimento avverrà con il corrispondente livello retributivo;
- e) il progetto individuale di inserimento;
- f) il trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro, disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista per il contratto di inserimento e/o reinserimento, e comunque non inferiore a 70 giorni;
- g) il trattamento integrale - con l'esclusione di qualsiasi eventuale meccanismo di riproporzionamento - previsto dalla legislazione vigente in materia di congedi di maternità e paternità. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali dello stesso nel contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione cui è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento, con la precisazione dell'area professionale di appartenenza e del corrispondente livello retributivo;
- b) la durata e le modalità della formazione. La formazione teorica inerente il progetto di inserimento non potrà essere inferiore a 24 ore, ripartite fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà essere impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore con contratto di inserimento e/o reinserimento corrisponde a quello garantito ai dipendenti assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato, con eguale livello di inquadramento contrattuale, nei limiti di quanto indicato al periodo seguente.

Il predetto lavoratore non potrà essere escluso dall'utilizzazione dei servizi aziendali es. mensa ovvero con esclusione del premio di risultato, dal godimento, delle eventuali indennità previste nei contratti integrativi di ogni Ente. Allo stesso saranno riconosciute tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nella misura indicata dalle disposizioni in materia contenute nel presente CCNL.

Nell'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento e/o reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione degli istituti implicanti meccanismi di automatismo economico, in funzione del mero trascorrere del tempo.

Ai fini dell'art. 35 della Legge 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto d'inserimento e/o reinserimento di durata superiore a 12 mesi.

Art. 3.3 Part-time

Il lavoro part-time costituisce un contratto individuale di lavoro che fissa un orario ridotto rispetto al successivo art. 48.

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

- a) part-time orizzontale: la riduzione dell'orario di lavoro, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;
- b) part-time verticale: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) part-time ciclico o misto: l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle due precedenti modalità.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta e deve indicare la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

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

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, ossia di prestazioni di lavoro svolte oltre l'orario concordato fra le parti e nel limite del tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare possono essere svolte nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso:

- per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative non prevedibili ed improvvise;
- per esigenze legate al ciclo produttivo in cui è inserito il lavoratore;
- per lavori paralleli e contemporanei e/o con scadenze importanti.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto, maggiorata di una percentuale pari al 25%.

Il personale con lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, può effettuare prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese.

Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto, maggiorata di una percentuale pari al 25%.

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

Qualora le ore di lavoro supplementare o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale, la percentuale di maggiorazione è elevata al 50%.

Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare, svolto in via non meramente occasionale ed eccedente i limiti percentuali fissati dal presente articolo, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.

L'eventuale rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni supplementari o straordinarie richieste non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D.lgs 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In caso di part-time verticale non si riducono i tempi previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

In costanza di rapporto di lavoro, previo accordo tra le Parti, è possibile la trasformazione del rapporto stesso da part-time a tempo pieno e viceversa nonché il passaggio trasversale tra le diverse forme di part-time.

L'accordo di trasformazione deve risultare da atto scritto, e deve contenere l'indicazione e la durata della prestazione lavorativa e deve essere comunicato al Centro per l'impiego competente. L'atto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.(art. 5 del D. Lgs. 276/03).

E' prevista inoltre la possibilità di applicazione di clausole:

- flessibili: relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, rimanendo invariata la durata della prestazione stessa;
- elastiche: nei rapporti di tipo verticale o misto, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Le clausole flessibili ed elastiche trovano applicazione secondo le seguenti condizioni e modalità:

Condizioni:

- esigenze organizzative sopravvenute;
- fatti straordinari (i.e.: cambio di normative; etc.) inerenti la funzione dell'Ente;

- richiesta del lavoratore (se accolta).

Modalità:

- accordo scritto, anche contestuale al contratto di lavoro;
- possibilità del lavoratore dell'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale su richiesta;
- preavviso di 10 gg. e informazione dell'intervenuto accordo alle OO.SS. aziendali.

Nel suddetto accordo le parti dovranno stabilire: in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale della giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi del preavviso, che non possono essere inferiori a 10 gg..

Qualora la variazione venga richiesta dal datore di lavoro, la prestazione verrà compensata con una maggiorazione del 15% della paga oraria per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore a stipulare i patti suddetti non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né consente l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica a causa dei seguenti motivi:

- a) sopravvenuti gravi e certificati problemi di natura personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici concessi a tale fattispecie, qualora la variazione della prestazione, per effetto della suddetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

Per il personale part-time in servizio alla data di stipula del presente contratto, il cui contratto di assunzione non preveda l'adozione della clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula del predetto accordo scritto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale prevede la priorità nel passaggio a tempo pieno dei lavoratori già in forza negli Enti rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche.

Le modalità per l'informazione e la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o l'eventuale rifiuto delle stesse saranno definite a livello aziendale.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, con particolare riferimento al principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale, si rinvia al d.lgs.n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.

Per qualunque altro aspetto non regolamentato dalle predette fonti, considerando la peculiarità del rapporto ivi disciplinato, con riferimento alla durata ed alle modalità di svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e quelle contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

Art. 3.4 Contratto a tempo determinato

L'Ente può assumere personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nell'ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dal Dlgs. N. 151/2001;
- c) per assunzione legate a particolari punte di attività, e per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.

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

L'apposizione di un termine al rapporto di lavoro è consentita, altresì, nei seguenti casi:

- a) necessità straordinarie derivanti dall'avvio di nuovi servizi e/o tecnologie;
- b) per esigenze temporanee di lavoro dovuto a flussi straordinari di attività;
- c) per esigenze di lavoro derivanti da significativi provvedimenti di legge in materia previdenziale o assistenziale;
- d) per l'O.N.A.O.S.I. anche nei casi previsti nello specifico allegato.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta indicata in atto scritto che, in copia, deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Tale termine può risultare direttamente, ovvero indirettamente, perché connesso alla durata delle motivazioni che hanno costituito presupposto per il ricorso a tale fattispecie.

E' fatto divieto di apporre un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) da parte degli Enti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto medesimo sia inferiore a tre anni.

In tale caso la proroga è ammessa una sola volta a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale tale contratto è stato stipulato; con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Il servizio prestato a tempo determinato costituisce titolo di precedenza agli effetti dell'eventuale assunzione di personale a tempo indeterminato per lo svolgimento delle medesime attività.

Il lavoratore assunto a tempo determinato può essere sottoposto ad un periodo di prova. Tale periodo non può essere superiore ad un mese per i contratti di durata fino a sei mesi e due mesi per quelli di durata superiore. Durante tale periodo il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle due parti senza preavviso.

Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto dal lavoratore con un preavviso di 10 giorni lavorativi.

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

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

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

- le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando, in quanto compatibili, i criteri stabiliti dagli artt. 23 e seguenti del presente contratto, si applica l'art. 5 del D.lgs. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n.638. La durata della conservazione del posto ed il trattamento economico non possono comunque essere prorogati oltre la data prestabilita della cessazione del rapporto di lavoro.

Al lavoratore a tempo determinato, che abbia superato il periodo di prova, possono essere concessi, per motivate esigenze, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni complessivi su base annua.

Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, ivi compresa la Legge 53/2000.

L'Ente, in riferimento alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, può prorogare il termine stabilito nel contratto di assunzione, previo consenso del lavoratore, così come previsto e regolamentato dalla normativa vigente in materia. Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, previo consenso scritto del lavoratore.

Art. 3.5 Somministrazione di lavoro

Gli Enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio.

I rapporti di lavoro temporaneo non si configurano come rapporti diretti di lavoro subordinato ma concernono quei contratti mediante i quali un'impresa, fornitrice di lavoro interinale, pone uno o più lavoratori a disposizione dell'Azienda che ne utilizza la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo non risolvibili con personale già in organico.

Gli Enti utilizzatori, possono far ricorso a contratti di somministrazione nelle fattispecie e alle condizioni di seguito riportate:

- per posizioni professionali nuove o non ancora stabilizzate e per specializzazioni non presenti negli assetti organizzativi dell'ente o di difficile reperibilità sul mercato del lavoro locale relativi all'avvio di nuovi servizi o all'introduzione di nuove tecnologie;
- per far fronte a picchi non prevedibili di attività.

A fronte della eventuale stabilizzazione dei nuovi servizi o tecnologie, l'Ente, mediante la necessaria formazione, favorisce l'acquisizione delle relative conoscenze da parte del personale dipendente.

L'impresa fornitrice è titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, pertanto l'Ente utilizzatore deve comunicare all'impresa fornitrice le circostanze di fatto, disciplinarmente rilevanti, da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7, legge 300/1970.

Ai lavoratori somministrati si applica lo stesso CCNL e lo stesso accordo aziendale in vigore presso l'Ente.

Gli Enti utilizzatori sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori con rapporto temporaneo, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa svolta.

Gli Enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione delle Rappresentanze sindacali aziendali, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni seguenti la stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

E' escluso il ricorso al lavoro interinale per le mansioni di cui alle aree D ed educativa.

E', comunque, vietata la fornitura di lavoro temporaneo a favore di Enti che non dimostrino, alla Direzione Provinciale del lavoro, di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

E' fatto divieto agli Enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Le Parti si impegnano a verificare l'andamento dell'istituto dopo un anno dalla data di stipula del presente CCNL.

Art. 3.6 Apprendistato

L'apprendistato è ammesso per le mansioni delle aree D, C.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24 anni, salvi i divieti e le limitazioni di legge.

L'assunzione è effettuata nominativamente ai sensi di legge.

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

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

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

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

L'Ente ha l'obbligo:

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

L'apprendista ha l'obbligo:

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

Il trattamento economico risulterà così costituito:
agli apprendisti dell'area D:
60% della retribuzione tabellare per i primi 12 mesi;
80% della retribuzione tabellare per i successivi 12.
agli apprendisti dell'area C:
60% della retribuzione tabellare per i primi 12 mesi;
70% della retribuzione tabellare per i secondi 12;
80% della retribuzione tabellare per i successivi 12.

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

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

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

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

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

Non è consentita la stipula di nuovi contratti di apprendistato per gli Enti che non abbiano confermato almeno il 60% dei lavoratori il cui rapporto è scaduto nei 24 mesi precedenti.

Art. 3.7 Contratto di lavoro ripartito

Gli Enti possono assumere lavoratori con rapporti di lavoro ripartito o "job sharing", che consiste in un contratto di lavoro subordinato con il quale due lavoratori si assumono in solido l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.

Nel contratto di lavoro ripartito vanno indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati.

Ciascun lavoratore con apporto di lavoro ripartito è tenuto a svolgere la porzione di lavoro preventivamente concordata, ma condivide con il coobbligato, impegnandosi a sostituirlo, la responsabilità per l'esecuzione dell'intera prestazione lavorativa dedotta in contratto.

La gestione del tempo di lavoro viene determinata liberamente dalle parti che possono, pertanto, stabilire in qualunque modo la misura percentuale, la ripartizione temporale dell'orario di lavoro e le relative modalità di sostituzione in caso di assenze a qualsiasi titolo.

In qualsiasi momento è possibile modificare consensualmente fra i due coobbligati la distribuzione dell'orario di lavoro. Ciascun lavoratore è obbligato, tuttavia, a comunicare all'Azienda ogni eventuale modificazione del tempo e della ripartizione dell'orario di lavoro convenuta con l'altro coobbligato, rispetto a quelle definite contrattualmente.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente normativa si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

La retribuzione da attribuire a ciascun lavoratore a lavoro ripartito viene erogata nel normale giorno di paga aziendale secondo la ripartizione definita contrattualmente, mentre i periodi successivi di paga e a fine anno viene effettuato il conguaglio in modo proporzionale al lavoro effettivamente prestato.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria IVS, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni il calcolo viene effettuato il mese successivo a quello della prestazione con eventuale congruaggio a fine anno, con riferimento alla durata effettiva del lavoro prestato.

Vengono assegnati in modo proporzionale al lavoro svolto ogni altra attribuzione e/o diritto contrattualmente previsto correlato direttamente alla durata della prestazione come le ferie, le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.

Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposto il trattamento retributivo e previdenziale proporzionale alla misura percentuale e alla collocazione temporale dell'orario di lavoro preventivamente concordata tra le parti e comunicata all'Azienda.

In caso di assenza per malattia o infortunio, da parte di uno dei dipendenti coobbligati, l'orario contrattuale verrà completato dall'altro compatibilmente con altri rapporti di lavoro già stipulati.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato ma impossibilitato a causa di assenza per malattia, infortunio o altro impedimento, viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario di lavoro normale di lavoro settimanale.

Il mancato adempimento, anche parziale della prestazione, è considerato mancanza grave per il lavoratore che non ha rispettato gli accordi convenuti ed è sanzionabile con provvedimenti disciplinari superiori alla multa a seconda della gravità e della recidività della mancanza, fino alla possibilità di risoluzione del contratto al momento del terzo provvedimento disciplinare per inadempimenti di natura simile.

Non è passabile di sanzioni disciplinari la mancata prestazione per causa di forza maggiore, malattia e infortunio, salvo il caso di omessa comunicazione, qualora possibile, da dare all'Azienda ed al altro coobbligato in tempo utile.

Ogni lavoratore coobbligato è responsabile per le assenze ingiustificate, per i ritardi nell'inizio del lavoro o per l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, ecc., a prescindere dalla circostanza che siano imputabili a lui o all'altro coobbligato, tranne per il caso di infrazioni alla disciplina o di comportamenti imputabili esclusivamente all'altro lavoratore.

L'inadempienza della prestazione da parte dei lavoratori coobbligati comporta di norma l'estinzione del rapporto di lavoro. Le dimissioni o la rescissione del rapporto di lavoro di uno dei contitolari del contratto non comporta di norma l'estinzione del rapporto di lavoro, salvo diversa risoluzione da parte aziendale da valutare con riferimento alle esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda.

3.8 Telelavoro

Gli Enti valuteranno la possibilità di sperimentare forme di telelavoro così come previsto dall'Accordo quadro del 9 giugno 2004 e successive modificazioni e/o integrazioni. In tali casi gli Enti provvederanno all'installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - salvo diversa pattuizione, di postazioni di lavoro idonee alle esigenze dell'attività lavorativa. Sarà cura del lavoratore mantenerle nel miglior stato di efficienza possibile, le installazioni in locali saranno segnalati dal lavoratore, che siano comunque in linea con le norme riguardanti la sicurezza del lavoro (D. Lgs. 626/94 e D. Lgs. 426/96) ed in particolare modo relativamente all'impiantistica elettrica (legge 46/90). Il costo dei collegamenti telefonici è completamente a carico dell'Ente ed anche la manutenzione delle attrezzature. Il telelavoratore dovrà permettere l'accesso agli addetti alla manutenzione nei locali ove sono installate le attrezzature negli orari che verranno anticipatamente concordati con le funzioni preposte.

L'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale potrà essere distribuito nell'arco della giornata a discrezione del telelavoratore in relazione all'attività che dovrà svolgere, fermo

rimanendo che verranno concordati periodi nella giornata in cui il telelavoratore dovrà essere reperibile alla sua postazione di lavoro per le comunicazioni con l'ufficio. La fascia oraria per la reperibilità è individuata nell'arco della giornata, di due ore ciascuno (per un periodo di un'ora per il personale part-time), nell'ambito dell'orario di servizio, per eventuali comunicazioni telefoniche o per ricevere fax. In caso di impossibilità da parte del lavoratore a rendersi reperibile in tale fascia, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'ufficio, anche per via telematica. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, nè permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzione di orario.

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico dell'Ente, che provvederà a intervenire affinché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli (fermo lavorativo superiore alle 48 ore), l'Ente sentite le OO.SS., potrà concordare il rientro del lavoratore in Ente limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e all'Accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro del 18/11/1996, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativa alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto a non manomettere gli impianti ed in ogni caso ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli altri strumenti di lavoro utilizzati. L'Ente sarà sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Le parti convengono di procedere alla stipula di una polizza assicurativa dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché del telelavoratore.

Il telelavoratore sarà tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, a rispettare le istruzioni ricevute dall'ufficio competente per l'esecuzione del lavoro affidatogli e in nessun caso potrà eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'Ente.

L'Ente è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire tali condizioni a coloro i quali sono meno presenti in Ente. Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre con i sistemi tradizionali anche con supporti telematici/informatici.

Saranno previsti rientri in Ente pianificabili sulla base del tipo di servizio svolto e sulla necessità della struttura di riferimento. Il dipendente potrà essere reintegrato nella sede e nell'ufficio originari decorsi trenta giorni dalla richiesta di reintegro da parte dello stesso ovvero l'Ente potrà far rientrare in servizio il telelavoratore con preavviso di almeno trenta giorni.

In caso di riunioni programmate dall'Ente per ragioni tecnico/organizzative, il telelavoratore deve rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione verrà considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

E' garantito al telelavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali.

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro. La formazione e lo sviluppo professionali restano gli stessi previsti e/o in essere all'interno dell'Ente. Sarà garantito al telelavoratore un adeguato livello di formazione/addestramento al fine del mantenimento/sviluppo della professionalità, e pertanto il

telelavoratore dovrà essere chiamato ad incontri con la struttura di riferimento e a corsi di formazione con trattamento paritetico rispetto al restante personale.

Rispetto alla situazione attuale, non subiranno modifica alcuna, la retribuzione degli addetti al telelavoro, il relativo inquadramento professionale e quanto previsto da ogni ulteriore accordo di contrattazione decentrata relativo alla retribuzione accessoria e non, del dipendente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. si rimanda alla vigente normativa in materia.

Art. 4 - Documenti

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

- certificato di nascita;
- certificato di cittadinanza;
- titolo di studi compiuti ed eventuali specializzazioni;
- copia dello stato di servizio militare (o del foglio matricolare) o del servizio civile;
- certificato penale generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- certificati di servizio eventualmente prestato in precedenza;
- il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà genitoriale;
- stato di famiglia;
- libretto di lavoro;
- fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore.

Sono applicabili, laddove compatibili, le disposizioni in materia di autocertificazione.

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Ente, 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.

Art.5 - Contratto di assunzione

All'atto dell'assunzione l'Ente comunica all'interessato, per iscritto e in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti:

- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la data di assunzione in servizio;
- la durata del periodo di prova;
- la categoria d'inquadramento;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione;
- il numero di iscrizione al libro matricola;
- l'orario di lavoro;
- la durata delle ferie retribuite.

L'Ente provvederà infine a consegnare al lavoratore una copia del contratto nazionale e del contratto integrativo aziendale.

Art. 6 - Periodo di prova

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

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

- area quadri, area A e area Professionale, mesi quattro;
- area B, mesi tre;
- area C e area D, mesi due

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.

Al lavoratore che abbia superato positivamente il periodo di prova, sarà riconosciuto il premio individuale legato ai risultati raggiunti sin dalla data di assunzione.

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

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

ART. 7 - Assenze

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

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

ART. 8 - Residenza

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. 9 - Doveri del dipendente

Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento dell'attività dell'ente, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse della collettività agli interessi privati propri ed altrui.

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze degli utenti.

Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e ambiente di lavoro;
- b) rispettare la riservatezza nei casi previsti dalla normativa vigente e secondo le normative dei singoli Enti;
- c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto della massima trasparenza;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo 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 e dai regolamenti e, 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;
- 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;
- k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- l) non accettare compensi, regali o altre utilità in dipendenza e/o connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) in caso di malattia, dare comunicazione dell'assenza all'ufficio del personale, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

ART 10 - Sanzioni e procedure disciplinari

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.

L'Ente per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve effettuare la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione dell'addebito deve effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'Ente è venuto a conoscenza del fatto. Il lavoratore ove lo richieda, dovrà essere sentito a 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 15 giorni dalla data della contestazione, in assenza di presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore ovvero se le stesse non siano state accolte.

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

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

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, salvo quanto previsto dall'art. 11 8° comma, 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.

I provvedimenti di cui al comma 1 e 2, sono adottati dal Direttore Generale. L'Ente nel quale l'adozione dei predetti provvedimenti è assegnata ad altro organo o ad altre Funzioni, ne dà comunicazione con avviso al personale e alle OO.SS.

ART. 11 - 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'Ente, agli utenti o a terzi dal disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente come previsto dalla legge;
 - f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.
2. La recidiva nelle infrazioni previste dai successivi commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni con 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'Ente, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla sua custodia e vigilanza alle quali egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
 - e) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
 - f) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per i terzi.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato 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'Ente, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo fino a cinque giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
 - e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero 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'Ente, 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'Ente, agli utenti o a terzi.
6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi, in ogni caso, oltre che le ipotesi più gravi di cui al precedente comma 5 lett. g), h), i) le seguenti:

- a) recidiva plurima, per almeno tre volte in un anno, nelle mancanze previste nel comma 5, se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 7 lett. a);
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
 - c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
 - d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre tre giorni lavorativi consecutivi;
 - e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;
 - f) responsabilità penale risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.
7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazione dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:
- a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi 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;
 - d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
8. Il procedimento disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, deve essere avviato nel caso in cui sia connesso anche con procedimento penale per fatti estranei 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'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dare luogo ad una sanzione disciplinare a seguito di sentenza definitiva di condanna potrà avviare il procedimento disciplinare nei termini previsti dall'art. 10 da computarsi a decorrere dalla data in cui l'Ente è venuto a conoscenza della sentenza stessa.
9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

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. 12 - Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare

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

ART. 13 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 10.
3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Si applica analogicamente l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge 19 marzo n. 55 del 1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.
5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 11 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare viene congruato con quanto sarebbe spettato al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
8. Quando vi sia stata la sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ART. 14 - Lavoratore sottoposto a procedimento penale per ragioni d'ufficio

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

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

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

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

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

ART. 15 - Giorni Festivi

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

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| - Capodanno | 1° gennaio |
| - Epifania | 6 gennaio |
| - Anniversario della Liberazione | 25 aprile |
| - Lunedì di Pasqua | |
| - Festa del Lavoro | 1° maggio |
| - Festa della Repubblica | 2 giugno |
| - Assunzione della Beata Vergine | 15 agosto |
| - Giorno successivo all'Assunzione | 16 agosto |
| - Ognissanti | 1° novembre |
| - Immacolata Concezione | 8 dicembre |
| - Natività di Nostro Signore | 25 dicembre |
| - Santo Stefano | 26 dicembre |
| - Santo Patrono ----- | |

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

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

Nelle suindicate giornate l'attività lavorativa sarà limitata a tre ore e mezza dell'orario giornaliero.

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

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

La festività del 4 novembre è spostata alla domenica successiva e sarà retribuita.

ART. 16 - Diritto e computo delle ferie

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

- a) per gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su cinque giorni settimanali: giorni lavorativi 26 per ciascun anno solare. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali.
- b) per gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su sei giorni settimanali: giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali.

Il periodo di ferie è di norma continuativo.

Almeno due settimane di ferie vanno fruite nel corso dell'anno solare.

Qualora, per straordinarie ed eccezionali esigenze di servizio, il rimanente periodo non possa essere fruito nel suddetto anno solare, dovrà essere fruito entro i 18 mesi successivi dal termine dell'anno di maturazione.

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

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

ART. 17 - Durata del periodo di ferie

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

L'Ente può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando eccezionali necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese incontrate per il rientro in servizio anticipato.

Il frazionamento delle ferie può essere concesso anche a richiesta del lavoratore, sempre che le esigenze dell'ente lo consentano.

ART. 18 - Riduzione delle ferie per infermità ed altre cause

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso e per il successivo periodo fino all'effettiva guarigione;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a tre giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento di cui al precedente art. 7; nel caso in cui la dimora non coincida con il domicilio abituale, il dipendente dovrà comunicare all'ente il luogo dove è reperibile.

ART. 19 - Aspettative – Congedi per gravi motivi familiari

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

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

E' facoltà del lavoratore richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito. Nel caso che l'aspettativa venga richiesta frazionata, qualora il lavoratore rientri anticipatamente, agli effetti di cui al 1° comma si considerano come fruiti almeno 15 giorni.

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

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

Le aspettative di cui ai commi precedenti non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto, salvo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

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

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

Il lavoratore può, inoltre, richiedere, ai sensi dell'art.4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53 regolamentato dall'art.2 del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n.278, un periodo di congedo non retribuito della durata di due anni, anche frazionabile, nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi che danno titolo al congedo sono:

- a) gravi motivi che possono anche esulare dallo stato di malattia e che includono situazioni relative alla persona del lavoratore che li richiede;**
- b) situazioni che derivano dalle patologie espressamente richiamate dal decreto ministeriale 21 luglio 2000, n.278 e dalle quali sono escluse quelle riferite al soggetto richiedente.**

Il lavoratore deve formulare per iscritto la richiesta del congedo e l'ente è tenuto ad esprimersi entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta stessa, in merito all'accettazione, alla concessione parziale, al rinvio ad un periodo successivo e determinato o all'eventuale diniego motivato.

Il lavoratore che richiede il congedo di cui al punto a) deve presentare una dichiarazione espressa attestante la sussistenza della situazione. Nell'ipotesi di cui al punto b) il lavoratore è tenuto a fornire idonea documentazione del medico specialista, o del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, o del medico di medicina generale, o del pediatra di libera scelta, o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Il periodo di congedo si computa secondo il calendario comune calcolando i giorni festivi o non lavorati durante il periodo stesso. Le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra loro e si considera raggiunto il mese, quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione ed all'anzianità di servizio, anche ai fini previdenziali, né può svolgere altra attività lavorativa, ferma restando la facoltà dell'Ente di corrispondere gli emolumenti per i primi due mesi.

Il lavoratore può tuttavia procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo il criterio della contribuzione volontaria.

ART. 20 - Permessi retribuiti – Congedo matrimoniale

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

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

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

Il lavoratore/trice ha diritto a quattro giorni di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente o affine entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/trice medesimo, nonché delle persone che all'atto del decesso, risultino conviventi con il lavoratore.

Il lavoratore ha diritto, altresì, a 4 giorni complessivi di permesso retribuito l'anno in caso di grave e documentata infermità del coniuge anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/trice medesimo, nonché delle persone che, all'atto del decesso, risultino conviventi con il lavoratore.

Nei suddetti giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

In caso di decesso il lavoratore/trice è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Per fruire dei permessi l'interessato deve previamente comunicare all'Ente la motivazione che dà titolo ai permessi medesimi ed i giorni nei quali essi saranno utilizzati. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso, dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di richiesta di permessi per grave infermità, il lavoratore può concordare con l'Ente, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità debbono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo deve essere stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore.

Il lavoratore/trice che fruisca dei permessi per grave infermità deve presentare entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista, o del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, o del medico di medicina generale, o del pediatra di libera scelta, o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate secondo l'art. 33 della legge 104/92 e successive modificazioni.

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

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, il certificato di matrimonio.

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

La lavoratrice gestante ha diritto, ai sensi dell'art 4 comma 1 del D. Lgs. 151/2001, a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Tali permessi

devono essere documentati tramite idonea giustificazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

ART. 21 - Cure termali

Permessi per cure termali saranno riconosciuti al lavoratore sulla base delle vigenti disposizioni di legge in materia.

ART. 22 - Produzione certificato medico in caso di malattia o infortunio

Fermo restando quanto stabilito dall'art.7, l'assenza per malattia deve essere giustificata con certificato medico, da trasmettere nel più breve tempo possibile e comunque entro i due giorni successivi a quello del rilascio.

I lavoratori iscritti all'I.N.P.S. devono trasmettere tale certificazione anche a tale Ente, con le stesse modalità previste per il datore di lavoro.

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.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata al datore di lavoro con le stesse modalità di cui al precedente art. 7 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.

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 al precedente art.10.

Le Parti concordano di analizzare le procedure che documentano le malattie di breve periodo per valutare la possibilità di prendere eventuali iniziative in materia.

ART. 23- Integrazione economica in caso di assenza per malattia o infortunio, conservazione del posto di lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio, l'Ente conserverà il posto di lavoro al lavoratore, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo massimo di 18 mesi.

Al lavoratore assente per malattia sarà corrisposta una integrazione dell'indennità posta a carico degli istituti previdenziali tale da raggiungere complessivamente il seguente trattamento economico:

- a) per i primi nove mesi l'intera retribuzione fissa mensile, con l'esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato;

- b) il 90% della retribuzione di cui al punto a), per i successivi tre mesi;
- c) il 50% della retribuzione di cui al punto a), per i successivi mesi.

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

Trascorso il periodo durante il quale il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto, ovvero dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa usufruito ai sensi del comma precedente, il rapporto di lavoro cessa di diritto e il datore di lavoro provvederà a darne comunicazione scritta all'interessato, salvo quanto previsto all'art. 25, 2° comma.

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

In caso di infortunio l'Ente chiederà le informazioni necessarie ai fini dell'esercizio del diritto di surroga.

In caso di patologie gravi che richiedono terapie di particolare impegno come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie ed ai loro effetti collaterali, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione. I periodi di assenza per infortunio sul lavoro e malattia professionale non si sommano a quelli di cui al presente articolo ai fini del superamento del periodo di computo.

ART. 24 - Trattamento economico in caso d'infortunio sul lavoro o malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'Ente conserverà il posto di lavoro al dipendente fino alla sua guarigione clinica, e comunque non oltre il periodo di 18 mesi di cui all'art. 23.

In tale periodo al dipendente spetterà:

- a) l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio;
- b) dal 2° al 4° giorno il 100% (carenza);
- c) dal 5° giorno alla guarigione clinica l'Ente garantirà il 100% della retribuzione tabellare mensile, anticipando il trattamento economico a carico dell'I.N.A.I.L.

L'Ente, non appena venuto a conoscenza dell'importo indennizzato dall'I.N.A.I.L., procederà agli eventuali conguagli, in relazione alle somme effettivamente anticipate per conto dell'I.N.A.I.L., sulle spettanze del dipendente.

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

ART. 25 - Cumulo di malattie

I periodi di malattia non potranno superare cumulativamente il limite di cui all'art. 23 negli ultimi trentasei mesi precedenti all'ultima manifestazione morbosa.

In caso di malattia particolarmente grave in relazione alla sua natura o durata, su richiesta del lavoratore, l'Ente potrà concedere il superamento del cumulo di cui all'art. 23.

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento economico di cui al precedente art.23.

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

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati negli artt.19 e 23 (ulteriore aspettativa).

Restano ferme eventuali condizioni di miglior favore esistenti nei singoli Enti per i casi di malattie gravi.

ART. 26 - Accertamenti da parte del datore di lavoro

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

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

Alla data di stipulazione del presente contratto la normativa vigente prevede:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
- dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

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

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

Art.27 - Tutela della maternità e paternità

Art 27.1 Astensione obbligatoria dal lavoro dei genitori e trattamento economico

Ai sensi del D.lgs 151/2001, le lavoratrici in gravidanza o puerperio hanno diritto di astenersi dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto. La lavoratrice ha, altresì, facoltà di usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria, astenendosi a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto. Tale facoltà può esercitarsi a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

Nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, ha, altresì, diritto di astenersi dal lavoro il padre lavoratore, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del bambino o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, dietro presentazione all'Ente di idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva.

Durante i periodi suddetti e limitatamente alle ipotesi sopra specificate i genitori lavoratori hanno diritto ad un'integrazione dell'indennità prevista dall'art.22 del D.lgs.151/2001, pari al 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

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

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

Art.27.2 Astensione facoltativa dal lavoro dei genitori e trattamento economico

Nei primi 8 anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi e, nell'ambito del suddetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In caso di parto plurimo i periodi spettanti si moltiplicano in relazione al numero dei bambini nati.

Per i periodi di astensione facoltativa di cui al presente articolo, ai genitori lavoratori è dovuta, fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per un periodo massimo complessivo di un mese, è altresì dovuta al genitore un'integrazione dell'indennità di cui al periodo precedente tale da raggiungere la retribuzione intera.

I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Art.27.3 Astensione dal lavoro durante la malattia del bambino – trattamento economico

Entrambi i genitori, alternativamente e dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore ai cinque anni.

In caso di malattia del bambino di età compresa tra i cinque e gli otto anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Ai fini della fruizione del presente congedo, il lavoratore e la lavoratrice sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Per i periodi di astensione dal lavoro di cui al presente articolo, non viene corrisposta la retribuzione ed è dovuta, sino al compimento del terzo anno di età del bambino, la contribuzione figurativa.

Anche i periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

Art.27.4 Riposi per allattamento della prole

L'Ente consentirà alla lavoratrice madre di usufruire, durante il primo anno di vita del bambino, di due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, di un'ora ciascuno.

Qualora l'orario di lavoro della lavoratrice madre sia inferiore a sei ore, il periodo di riposo riconosciuto dall'Ente si riduce ad un'ora al giorno.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo suindicati sono raddoppiati.

Tutti i periodi di riposo di cui al presente articolo, sono riconosciuti, altresì, al padre lavoratore nelle seguenti ipotesi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre lavoratrice non sia lavoratrice dipendente.

I periodi di riposo di cui al presente articolo, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Sono, altresì, applicabili ai suddetti periodi le disposizioni in materia di contribuzione figurativa.

Art.27.5 Genitori adottivi e affidatari

Le disposizioni di cui al presente articolo sono estese, in quanto compatibili, anche ai genitori adottivi e affidatari.

ART. 28 - Permessi per assistenza a familiari portatori di handicap

Ai genitori, alternativamente, ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o 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, D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni (ovvero D. Lgs. 115/2003).

ART. 29 - Lavoratori tossicodipendenti o etilisti

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.

Nel caso in cui la legge non riconosca la patologia come malattia, sarà applicabile la disciplina di cui agli artt.19 e 23.

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

I lavoratori familiari di un tossicodipendente 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.

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.

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

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.

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.

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

ART. 30 - Chiamata e richiamo alle armi - Servizio civile

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

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

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

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

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

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro; il periodo di richiamo viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

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

A decorrere dal 1° aprile 1987, ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art.2120 c.c., durante il periodo trascorso in servizio militare, anche a seguito di richiamo alle armi, deve essere computata nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art.7 della legge 15 dicembre 1972, n.772 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché, per effetto della L. 26 febbraio 1987, n.49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 31- Invio in missione

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

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce motivo di provvedimento disciplinare di cui all'art.10. Al lavoratore inviato in missione per un periodo non inferiore ad un mese compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia per un fine settimana ogni 30 giorni di calendario. Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi e le missioni non potranno complessivamente superare i 160 giorni lavorativi nell'arco dell'anno.

Art. 32 -Trattamento di missione in Italia

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

- a) il rimborso delle spese di viaggio in 1a classe, seguendo la via più breve, ovvero, qualora non sia possibile l'uso della vettura di servizio, o dietro preventiva autorizzazione, alle spese per l'utilizzo della propria autovettura, in una misura pari a quanto previsto dalle tabelle A.C.I. per Km oltre il pedaggio autostradale;
- b) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telefoniche, telegrafiche e di tutte le altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Ente, previa produzione di idonea documentazione attestante le spese suddette;
- d) il trattamento di trasferta (diaria e pie' di lista) per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi a norma della contrattazione integrativa di 2° livello;
- e) l'anticipazione non inferiore al 75% delle spese prevedibili da sostenere.

Art. 33 -Trattamento di missione all'estero

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

Art. 34- Copertura assicurativa

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

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

Art. 35- Trasferimento

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

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

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

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

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

- a) spese di viaggio in prima classe, per la via più breve, per il dipendente ed i familiari conviventi ovvero spese per l'utilizzo della propria autovettura secondo quanto disposto dall'art.32 lettera a);
- b) spese per eventuale perdita del canone di locazione, in caso di recesso anticipato, nei limiti previsti dalla legge 27 luglio 1978, n. 392, e successive modificazioni e integrazioni; in tale caso la trattativa con il locatore, sarà demandata direttamente all'Ente;
- c) spese per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione a carico dell'Ente, che provvederà a contattare direttamente una primaria società di trasporti;
- d) un'indennità "una tantum" a copertura di tutte le altre spese, pari ad una mensilità di stipendio, elevata a due per chi abbia familiari conviventi, a completamento dell'avvenuto trasferimento e dietro presentazione del certificato di nuova residenza;
- e) maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine per un periodo non superiore a mesi otto.

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

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

Art. 36- Cause di cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 23 e 24;
- c) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 c.c.;
- d) per recesso per giusta causa o giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni ed integrazioni nell'ambito dell'applicazione della legge stessa;
- e) per morte.

Art. 37 -Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

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

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

I suddetti termini si intendono dimezzati in caso di dimissioni del lavoratore.

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

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

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

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

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

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

Art. 38- Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa

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

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

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

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

Art. 39- Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo

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

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

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

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

Art. 40 -Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte

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

Art. 41 -Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso

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

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

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

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

Art. 42- Modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto

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

Art. 43- Certificato di prestato servizio

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

Art. 44- Formazione e corsi professionali

Le Parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nel processo produttivo del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire.

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

Nel caso di assenza dal servizio per periodi superiori a tre mesi continuativi, qualora nel contempo si siano verificati significativi cambiamenti organizzativi o procedurali, gli Enti favoriranno il reinserimento del personale interessato, anche mediante l'utilizzo di adeguati strumenti formativi in relazione alle conoscenze necessarie allo sviluppo dei compiti assegnati. Gli Enti possono assumere iniziative comuni attivando percorsi formativi su materie di comune interesse.

Per favorire la generale partecipazione ai progetti formativi ed uno stretto collegamento fra formazione ed apprendimento da realizzarsi sul posto di lavoro anche attraverso l'utilizzo della strumentazione tecnologica ed informatica, gli Enti agevolano lo sviluppo di iniziative di formazione a distanza utilizzando le nuove tecnologie di formazione sul posto di lavoro, di formazione mista aula e a distanza.

Gli Enti, nella elaborazione dei progetti formativi, avendo riguardo alle più moderne tendenze che interessano i processi produttivi e tenuto conto delle proprie necessità, valutano la opportunità di investire su conoscenze quali quella delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche, dei sistemi organizzativi, della comunicazione e del marketing.

L'Ente nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio può organizzare, con la collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate del settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie, di cui fornirà informativa alle OO. SS. nel corso di due appositi incontri annuali.

Gli interventi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, avranno intensità e durata rapportate alle funzioni previste nel sistema di classificazione del personale e saranno particolarmente indirizzati ad assecondare l'evoluzione culturale ed organizzativa dipendenti da innovazioni tecnologiche o da processi riorganizzativi derivanti da interventi di natura legislativa.

Per gli scopi su indicati, l'Ente organizza:

a) Attività di formazione:

- Nei casi di innovazioni, sia tecnologiche che organizzative, nonché per favorire l'accrescimento della cultura delle associazioni e fondazioni, l'Ente curerà l'aggiornamento professionale del personale in modo da consentire lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

b) Corsi di riqualificazione professionale:

- Gli Enti individuano, in base alle esigenze tecniche organizzative produttive dei vari uffici, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione.

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

A tal fine gli Enti stanzeranno nel bilancio di previsione una somma non inferiore allo 0,75% di quanto previsto per le retribuzioni.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi particolari, quelli organizzati direttamente all'Ente saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% della loro durata. Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'Ente e del lavoratore, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro dovranno essere considerate maggiorazione di orario con conseguente recupero orario o riposo compensativo delle sole ore del corso.

Resta inteso che la partecipazione a corsi di formazione di cui alle lettere a e b, di per sé, non dà diritto agli avanzamenti di livello o di area di cui al successivo art. 47.

Art. 45 -Classificazione del personale

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

A tal fine il personale viene classificato in aree professionali.

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

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

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

In ogni area sono previsti tre livelli retributivi.

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

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

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

Inoltre, con riferimento ai punti 1) e 2):

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

Per il caso di inquadramento definitivo in area inferiore, ove ne sussistano le condizioni e/o le motivate necessità di cui all'art. 2.5 del presente contratto, la differenza di retribuzione tra le due aree verrà attribuita al dipendente quale superminimo riassorbibile in caso di successivo passaggio ad area superiore.

Art. 46- Declaratorie

Area Quadri

Appartiene all'area Quadri il personale il quale, in possesso delle competenze professionali di cui all'area A, espleta funzioni di direzione di unità organizzative a carattere complesso con elevato grado di autonomia decisionale nell'ambito di strategie e programmi definiti dalla dirigenza aziendale ovvero esercita competenze di alto carattere professionale, che contribuiscono alle elaborazioni strategiche direzionali in posizione di staff.

I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi dell'Ente e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione della

ottimizzazione e della integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e nell'ambito di strategie e programmi definiti dalla dirigenza aziendale.

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 10% della retribuzione tabellare.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 190/85, gli Enti sono tenuti ad assicurare i dipendenti con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguenti a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

L'accesso alla qualifica di quadro può avvenire dall'interno o con assunzione dall'esterno. Gli Enti che riterranno di strutturare la propria organizzazione anche con lavoratori quadro, prima di procedere alle nomine o alle assunzioni, informeranno, in fase di prima introduzione della qualifica, le rappresentanze sindacali aziendali e procederanno, ove richiesto ed entro 15 giorni dalla richiesta medesima, alla loro consultazione.

Fatte salve le specifiche espresse disposizioni previste nel presente articolo, al personale con la qualifica di Quadro si applicano le norme riguardanti il personale non Dirigente, ivi compreso il Premio Aziendale di risultato.

Area A

Oltre a quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., appartiene a questa area il personale in possesso di elevata competenza tecnico-professionale che, sulla base delle indicazioni del proprio responsabile, in materia tecnico-amministrativa-economica-finanziaria e informatica, nonché gestionale-organizzativa svolge attività caratterizzata dall'importanza ed autonomia delle funzioni, di studio e programmazione di problemi di carattere complesso anche diretti all'organizzazione, razionalizzazione delle procedure.

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

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

E' normalmente preposto a settori di attività e cura, anche direttamente, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale.

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

Area B

Appartiene a questa area il personale che svolge attività istruttoria, di iniziativa promozionale, studio, di addestramento, qualificazione e aggiornamento del personale, elaborazione e progettazione di natura tecnica contabile e/o amministrativa che - nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima - presuppongono

specializzazione e preparazione professionale nelle attribuzioni di settore o di modulo organizzativo interdisciplinare dell'area di appartenenza, capacità di valutazione e perseguimento dei risultati, nonché capacità di decisione, di proposta e di individuazione dei procedimenti necessari all'istruttoria dei casi esaminati e delle concrete situazioni di lavoro.

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

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

Può essere preposto a settori di attività.

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

Area Educativa (vedi specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I.).

Area C.

Oltre a quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., appartiene a quest'area, il personale che svolge attività tecnica e/o amministrativa ovvero attività ausiliarie polivalenti che richiedono conoscenze inerenti a tecniche e processi operativi; detto personale opera in conformità a procedure non particolarmente complesse.

Fornisce supporto strumentale ai processi di lavorazione, operando in conformità a procedure con autonomia esecutiva e/o con variabilità di realizzazione.

Utilizza apparecchiature di uso corrente.

Possiede conoscenze di base in merito alla natura, al ruolo ed all'operatività dell'ente.

L'attività ausiliaria polivalente comporta lo svolgimento di attività ausiliare complesse e differenziate quali ad esempio la fascicolazione, conservazione, catalogazione, distribuzione e consegna di documenti ed altri supporti, protocollazione e smistamento di corrispondenza in arrivo ed in partenza, tenuta di registri e bollettari, di schedari anche in formato informatico, videoscrittura e utilizzo di terminale informatico, di spedizione e ricezione di posta elettronica e fax (tale esemplificazione non riguarda quei dipendenti dell'O.N.A.O.S.I. che non espletano funzioni amministrative) e comporta altresì lo svolgimento di semplici attività ausiliarie o operazioni e lavori richiedenti capacità e conoscenze tecniche standardizzate, così come esemplificate per l'area D.

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

Area D

Oltre a quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., nell'allegato A, in relazione all'O.N.A.O.S.I., appartiene a questa area il personale che svolge attività complementari e/o ausiliarie di fatica, attività di attesa e custodia, nonché operazioni generiche ed esecutive, anche mediante l'utilizzo di apparecchiature complesse. Appartengono a quest'area, a titolo esemplificativo, le seguenti qualifiche:

- Autista
- Facchino

- Portiere della sede sociale
- Per l'O.N.A.O.S.I., le qualifiche di cui allo specifico allegato.

A decorrere dall'1.1.2002 l'area prevede un solo livello retributivo, corrispondente all'attuale D1.

Per il personale inquadrato in area D che svolga con continuità attività polivalenti come definite dalla declaratoria dell'area C, gli enti effettueranno il passaggio all'area C livello 3 entro il 1.1.2002 salvo quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I..

Area Professionale

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

Gli Enti assumono le necessarie iniziative per la copertura assicurativa delle responsabilità civili verso terzi, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, da estendere ai dipendenti che sono inquadrati nell'area professionale e che operano in condizioni di piena autonomia con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

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

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

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

In ogni ramo esistono tre livelli retributivi:

R1, R2 e R3, ai quali si accede secondo i tempi indicati nella tabella B.

Per l'O.N.A.O.S.I. vale quanto contenuto nello specifico allegato.

NORMA SULL'AREA PROFESSIONALE LEGALE

Per il personale già inquadrato nel Ramo legale resta in vigore la normativa relativa alla ripartizione delle competenze e onorari di Avvocato (art. 30 DPR 411/76 e successive modificazioni). Allo stesso spettano altresì eventuali indennità riconosciute dai vari Enti alla data di entrata in vigore del primo CCNL.

Ramo uno

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

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

Ramo due

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

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

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

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

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

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

Art. 47- Passaggi di area - livello

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

Per servizio con diligenza si intende quello prestato dal dipendente che abbia raggiunto gli obiettivi di produzione fissati annualmente dall'Ente .

Potrà essere attribuito il livello retributivo superiore senza tenere conto dei periodi indicati nell'allegata tabella "B".

L'ente valuterà a tal fine i seguenti elementi:

- a) particolari doti di efficienza e produttività;
- b) accrescimento professionale acquisito attraverso una positiva partecipazione ai corsi di formazione professionale, di cui alla lettera a) dell'art. 44;
- c) il curriculum professionale.

Il passaggio ad area superiore a quella di appartenenza si consegue con provvedimento motivato del CdA, su proposta del Direttore Generale, o di quest'ultimo, se previsto nello Statuto dell'Ente adottato, di norma, sulla base dei seguenti elementi di valutazione:

- a) la qualità del servizio reso nell'espletamento del proprio lavoro;
- b) aver adempiuto con risultato positivo eventuali particolari incarichi conferiti;
- c) aver seguito con profitto i corsi di aggiornamento e/o di riqualificazione professionale di cui alla lettera b) dell'art. 44 eventualmente promossi e/o organizzati dall'Ente.

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

Art. 48- Orario di lavoro

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

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

Art. 49- Orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa

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

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

Per i dipendenti di cui al presente articolo, in deroga ai limiti di orario di lavoro straordinario di cui al successivo articolo 50, si applicano i limiti previsti dalla legge.

Art.50- Lavoro straordinario

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

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

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

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

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

Art. 51-Retribuzione di straordinario feriale

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

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

Art. 52- Retribuzione di straordinario festivo infrasettimanale

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

Art. 53- Lavori compiuti di domenica

Il lavoro compiuto di domenica, salvo quello svolto in missione, sia in Italia che all'Estero, dà diritto ad un compenso aumentato del 25% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art. 51 comma 2°, nonché al riposo compensativo di un altro giorno lavorativo della settimana.

Art. 54 - Corresponsione del compenso per straordinario

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

Art. 55- Indennità lavoro notturno

Salvo quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo e verrà retribuito con la maggiorazione del 50% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art. 51, comma 2°.

Art. 56- Trattamento economico

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

La retribuzione è come di seguito strutturata:

- **STRUTTURA RETRIBUTIVA**

- 1. ELEMENTI ESCLUSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI CUI AL CCNL**

- a) Retribuzione Tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio. Tale voce comprende l'ex indennità di contingenza, definita nel precedente rapporto di pubblico impiego "*indennità integrativa speciale*", di cui alla Legge del 13 luglio 1990 n° 193;

- b) Retribuzione Individuale di Anzianità, (ex R.I.A.), Livello Economico Differenziato, (ex LED), il cosiddetto "gradone, in quanto ricompresi nelle voci di retribuzione al 30 settembre 1996" derivanti dal precedente rapporto di pubblico impiego, ove riconosciuti al momento della trasformazione del rapporto stesso;

- c) Indennità di funzione di cui all'art. 46 del ccnl, Area Quadri;

- d) Assegno di qualificazione di cui alla tabella A punto 3;

- e) Altri assegni e Indennità corrisposte sulla base di specifici istituti previsti dal presente contratto e sulla base degli accordi di contrattazione di secondo livello;

- f) Compensi per lavoro straordinario;

- g) Premio Aziendale di Risultato;

Stanti gli elementi della retribuzione sopra definiti, spettanti e corrisposti secondo le norme di legge e di contratto vigenti, si precisano come segue le nozioni di:

- 1 Retribuzione Tabellare: come da precedente punto 1 a); l'ammontare annuo e mensile è stabilito nell'allegata Tabella del CCNL;

2 Retribuzione Annuale Individuale: costituita dalla sommatoria degli elementi retributivi annui, di cui ai precedenti punti a), b), c), d) ed e), qualora assegni e indennità del punto e) siano corrisposti a carattere continuativo per attività connesse a funzioni organigrammatiche e/o operative di controllo e coordinamento;

3 Retribuzione Mensile Individuale: si ottiene sommando alla Retribuzione Tabellare Mensile tutti gli elementi retributivi mensili di cui ai punti b) c) d) ed e), qualora assegni e indennità del punto e) siano corrisposti a carattere continuativo per attività connesse a funzioni organigrammatiche e/o operative, di controllo e coordinamento;

4 Retribuzione Globale Annuale di Fatto: costituita dalla sommatoria dei seguenti elementi retributivi :

- Retribuzione Annuale Individuale;
- Altri assegni e Indennità ;
- Compensi per lavoro straordinario;
- Premio di Risultato.

5 Retribuzione Individuale Giornaliera: si ottiene dividendo la corrispondente Retribuzione Mensile Individuale per il numero dei giorni lavorativi (26 gg);

6 Retribuzione Individuale Oraria: si ottiene dividendo 1/12 della Retribuzione Annuale Individuale per il coefficiente 156;

7 Retribuzione Oraria Globale di Fatto: si ottiene dividendo 1/12 della retribuzione globale annuale di fatto per il coefficiente 156.

~~~~~

Le parti si danno atto della necessità di attivare la Commissione Delegata prevista dal contratto all'art. 2.8 per verificare eventuali problematiche relative all'applicazione del presente accordo.

#### **Art. 57- Gratifica natalizia**

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

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico, o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste al precedente art. 7, la mensilità aggiuntiva compete in proporzione. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero.

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

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

#### **Art. 58- Premio di anzianità di servizio**

Per le modalità di riconoscimento di detto premio, si rinvia alla contrattazione integrativa di 2° livello.

#### **Art. 59- Sicurezza e prevenzione**

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

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

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

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

Sarà possibile inoltre regolamentare ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 626/94, le migliori condizioni per facilitare le modalità di consultazione e di accesso anche al fine di realizzare la gestione ottimale delle informazioni tutte indispensabili per incrementare la conoscenza e quindi realizzare il miglioramento delle condizioni di sicurezza.

#### **ART. 60 - Abbattimento delle barriere architettoniche**

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. 61- Previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa**

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.

## **TABELLA A RETRIBUZIONI ACCESSORIE**

### **1. Premio aziendale di risultato**

Verranno riconosciuti, in conformità all'art. 2.3, premi individuali legati ai risultati raggiunti in relazione ai programmi stabiliti, nella misura minima annua del 10% della retribuzione tabellare annua in vigore al 31/12/2004.

### **2. Indennità per particolari incarichi:**

Per particolari e qualificati incarichi, l'Ente potrà riconoscere al dipendente un'indennità in percentuale sulla retribuzione tabellare annua.

Detta indennità sarà motivata e attribuita in via preferenziale ai dipendenti collocati nella posizione economica apicale di ciascuna area, ferma per l'ente la possibilità di attribuirle anche a posizioni intermedie.

L'indennità in questione, sarà corrisposta nella misura minima del 10% della retribuzione tabellare annua per il solo periodo di tempo durante il quale il dipendente svolgerà l'incarico affidatogli.

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

### **3. Assegno di qualificazione**

Al personale inquadrato nei livelli A1, B1, E1, C1, 1-R1 e 2-R1 che abbia conseguito una particolare qualificazione, l'Ente riconosce uno specifico assegno per tredici mensilità, valido a tutti gli effetti retributivi, non inferiore al 3% del minimo tabellare, non revocabile ma riassorbibile in caso di aumenti retributivi conseguenti a passaggio di area.

Il riconoscimento dell'assegno è subordinato ad una valutazione positiva dell'ente sul processo complessivo di crescita professionale del lavoratore nel tempo. Tale valutazione si forma in base all'esame dell'affidabilità operativa mostrata dal lavoratore, nonché in base all'esito della sua eventuale partecipazione a corsi di qualificazione promossi o indicati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente medesimo.

Il riconoscimento dell'assegno è, altresì, subordinato ad una valutazione che tenga conto:

- a) per i dipendenti dell'area C, livello C1 e area B, livello B1, Educativa livello E1 nonché 2R1, della professionalità e competenza dimostrate con continuità nello svolgimento del proprio ruolo.
- b) per i dipendenti dell'area A livello A1, dell'area professionale 1R1 e dell'area professionale O.N.A.O.S.I., oltre che dei requisiti di cui alla lettera a, degli eventuali titoli professionali (per l'area A) e degli eventuali ulteriori titoli di specializzazione posseduti e ritenuti pertinenti allo svolgimento delle mansioni di competenza.

### **4. Apicali (ulteriore elemento retributivo)**

Le Parti convengono di introdurre un ulteriore elemento retributivo che consenta una crescita del personale inquadrato nei livelli apicali. Tale nuovo elemento affianca l'assegno di qualificazione, assumendo, rispetto ad esso, caratteristiche innovative e diverse.

Al personale che, a far data dal 1° gennaio 2006, abbia acquisito o acquisirà competenza professionale in forza della permanenza da quattro anni nei livelli apicali A1, B1, E1, C1, 1-R1 e 2-R1, in conformità a quanto stabilito dall'art 47, sarà attribuito un ulteriore elemento fissato nella misura del 3% della retribuzione tabellare, non revocabile ma riassorbibile in caso di aumenti retributivi conseguenti a passaggi di area.

Gli Enti, per particolari meriti connessi allo svolgimento delle mansioni congiuntamente agli esiti connessi a percorsi di aggiornamento professionale volti a valorizzare l'esperienza professionale acquisita, possono anticipare l'attribuzione di tale nuovo incremento remunerativo.

#### ACCORDO PER LA PARTE ECONOMICA

1. Per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2004 ai lavoratori è corrisposto un importo, a titolo di arretrati, pari al 4% della tabella retributiva annua in vigore alla data del 31/12/2003, comprensivo della vacanza contrattuale.  
L'incremento ha effetto, a far data dal 1° gennaio 2004, su tutti gli istituti economici correlati alla tabella retributiva, con esclusione del premio aziendale di risultato relativo all'anno 2004.
2. L'incremento delle retribuzioni minime tabellari decorre dal 1° gennaio 2005 ed è pari al 3,5% calcolato sulle precedenti retribuzioni minime (vedi tabella.)

| LIV           | TABELLARE<br>31/12/03 | TABELLARE<br>MENSILE<br>DIVISO 13 | TABELLARE<br>01/01/2004<br>tab 2003+ 4% | TABELLARE<br>MENSILE<br>DIVISO 13 | TABELLARE<br>01/01/2005<br>tab 2004 +3,5% | TABELLARE<br>MENSILE<br>DIVISO 13 |
|---------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>quadri</b> | € 39.488,30           | € 3.037,56                        | € 41.067,83                             | € 3.159,06                        | € 42.505,21                               | € 3.269,63                        |
| <b>A1</b>     | € 27.559,54           | € 2.119,96                        | € 28.661,93                             | € 2.204,76                        | € 29.665,09                               | € 2.281,93                        |
| <b>A2</b>     | € 25.150,29           | € 1.934,64                        | € 26.156,30                             | € 2.012,02                        | € 27.071,77                               | € 2.082,44                        |
| <b>A3</b>     | € 24.033,80           | € 1.848,75                        | € 24.995,16                             | € 1.922,70                        | € 25.869,99                               | € 1.990,00                        |
| <b>B1</b>     | € 22.917,32           | € 1.762,87                        | € 23.834,01                             | € 1.833,39                        | € 24.668,20                               | € 1.897,55                        |
| <b>B2</b>     | € 20.919,40           | € 1.609,18                        | € 21.756,17                             | € 1.673,55                        | € 22.517,64                               | € 1.732,13                        |
| <b>B3</b>     | € 20.331,77           | € 1.563,98                        | € 21.145,05                             | € 1.626,54                        | € 21.885,12                               | € 1.683,47                        |
| <b>C1</b>     | € 19.744,15           | € 1.518,78                        | € 20.533,92                             | € 1.579,53                        | € 21.252,60                               | € 1.634,82                        |
| <b>C2</b>     | € 18.745,19           | € 1.441,94                        | € 19.495,00                             | € 1.499,62                        | € 20.177,32                               | € 1.552,10                        |
| <b>C3</b>     | € 18.216,33           | € 1.401,26                        | € 18.944,98                             | € 1.457,31                        | € 19.608,06                               | € 1.508,31                        |
| <b>D1</b>     | € 17.687,47           | € 1.360,57                        | € 18.394,97                             | € 1.415,00                        | € 19.038,79                               | € 1.464,52                        |
| <b>1R1</b>    | € 48.185,13           | € 3.706,55                        | € 50.112,54                             | € 3.854,81                        | € 51.866,47                               | € 3.989,73                        |
| <b>1R2</b>    | € 39.488,30           | € 3.037,56                        | € 41.067,83                             | € 3.159,06                        | € 42.505,21                               | € 3.269,63                        |
| <b>1R3</b>    | € 29.146,13           | € 2.242,01                        | € 30.311,98                             | € 2.331,69                        | € 31.372,89                               | € 2.413,30                        |
| <b>2R1</b>    | € 25.561,62           | € 1.966,28                        | € 26.584,08                             | € 2.044,93                        | € 27.514,53                               | € 2.116,50                        |
| <b>2R2</b>    | € 23.211,13           | € 1.785,47                        | € 24.139,58                             | € 1.856,89                        | € 24.984,46                               | € 1.921,88                        |
| <b>2R3</b>    | € 21.565,78           | € 1.658,91                        | € 22.428,41                             | € 1.725,26                        | € 23.213,41                               | € 1.785,65                        |

**TABELLA B**

|                                                        |  |  |  |  |               |           |  |
|--------------------------------------------------------|--|--|--|--|---------------|-----------|--|
| <b>AREA A</b>                                          |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>Per il passaggio dal livello A/3 al livello A/2</b> |  |  |  |  | <b>4 anni</b> | (48 mesi) |  |
| <b>Per il passaggio dal livello A/2 al livello A/1</b> |  |  |  |  | <b>7 anni</b> | (84 mesi) |  |
|                                                        |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>AREA B ed educativa (Onaosi)</b>                    |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>Per il passaggio dal livello B/3 al livello B/2</b> |  |  |  |  | <b>4 anni</b> | (48 mesi) |  |
| <b>Per il passaggio dal livello B/2 al livello B/1</b> |  |  |  |  | <b>5 anni</b> | (60 mesi) |  |
|                                                        |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>AREA C</b>                                          |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>Per il passaggio dal livello C/3 al livello C/2</b> |  |  |  |  | <b>2 anni</b> | (24 mesi) |  |
| <b>Per il passaggio dal livello C/2 al livello C/1</b> |  |  |  |  | <b>5 anni</b> | (60 mesi) |  |
|                                                        |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>RAMO1</b>                                           |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>Per il passaggio dal livello R/3 al livello R/2</b> |  |  |  |  | <b>4 anni</b> | (48 mesi) |  |
| <b>Per il passaggio dal livello R/2 al livello R/1</b> |  |  |  |  | <b>7 anni</b> | (84 mesi) |  |
|                                                        |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>RAMO2</b>                                           |  |  |  |  |               |           |  |
| <b>Per il passaggio dal livello R/3 al livello R/2</b> |  |  |  |  | <b>4 anni</b> | (48 mesi) |  |
| <b>Per il passaggio dal livello R/2 al livello R/1</b> |  |  |  |  | <b>5 anni</b> | (60 mesi) |  |

Le decorrenze temporali stabilite nella presente tabella hanno effetto dall'1/1/2005.

## **ALLEGATO O.N.A.O.S.I.**

PER QUANTO CONCERNE GLI ISTITUTI DI CUI AL PRESENTE ALLEGATO ONAOSI, LE PARTI CONCORDANO CHE L'ATTUALE SPECIFICA DISCIPLINA DISCENDE DALLE PECULIARI MODALITÀ TECNICHE, PRODUTTIVE ED ORGANIZZATIVE CONNESSE ALLE FINALITÀ ISTITUZIONALI DELL'ENTE E, PERTANTO, CONFERMANO L'ALLEGATO MEDESIMO PER LA VIGENZA DEL PRESENTE CCNL NELLA SUA TOTALITÀ, FATTE SALVE LE MODIFICAZIONI INTRODOTTE DAL NUOVO CCNL.

*CONSEGUENTEMENTE, FERMA RESTANDO LA TOTALE APPLICABILITÀ AI DIPENDENTI DELL'O.N.A.O.S.I. DEL PRESENTE CONTRATTO, SI EVIDENZIANO, AI SENSI DELLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 DEL C.C.N.L. 26 GIUGNO 1996, ESCLUSIVAMENTE PER LE FIGURE PROFESSIONALI DI SEGUITO INDICATE, LE SEGUENTI PECULIARITÀ:*

### **AREA D**

1. Nell'ambito dell'O.N.A.O.S.I. rientrano in quest'area, le seguenti figure professionali:
  - Fattorini,
  - Inservienti,
  - Manovali.
2. L'Area D costituisce inoltre per la Fondazione O.N.A.O.S.I. qualifica d'ingresso per le seguenti ulteriori figure professionali:
  - Autisti,
  - Camerieri,
  - Centralinisti,
  - Giardinieri,
  - Operatori delle cucine e del guardaroba,
  - Personale di vigilanza,
  - Portieri.
3. Il personale a tempo indeterminato con le qualifiche di cui al secondo comma, compreso quello attualmente inquadrato nel livello retributivo D3, acquisisce il diritto al passaggio all'area C, livello retributivo C3, dopo 5 anni di servizio complessivo nell'area D.
4. I dipendenti attualmente inquadrati nei livelli retributivi D1 e D2 sono inquadrati in area C, livello retributivo C3, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto collettivo.

### **AREA C**

1. Nell'ambito dell'O.N.A.O.S.I., rientrano in questa area, oltre al personale amministrativo ed a quello indicato all'articolo precedente, coloro che svolgono, indipendentemente dall'anzianità di servizio, almeno due delle mansioni indicate nel secondo comma del predetto articolo, nonché i dipendenti già inquadrati nell'area C alla data di stipula del presente contratto collettivo.

### **AREA EDUCATIVA**

1. Appartengono a quest'area gli istitutori che svolgono funzioni educative atte a promuovere il processo formativo dei giovani ospiti nelle articolazioni dell'O.N.A.O.S.I., curandone la maturazione, lo sviluppo della personalità e l'osservanza delle regole della comunità.
2. L'area prevede tre livelli retributivi denominati E1, E2 ed E3, corrispondenti ai rispettivi livelli retributivi dell'area B.

3. Gli istitutori attualmente in servizio a tempo indeterminato vengono inquadrati nell'area E, nel livello corrispondente a quello attualmente ricoperto nell'area C, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto collettivo.
4. Il personale dell'area E ha diritto ad eventuali progressioni di carriera previste da future disposizioni alle stesse condizioni dei dipendenti inseriti nell'area B.
5. I dipendenti inquadrati in E1 hanno diritto all'assegno di qualificazione nei casi ed alle condizioni previsti per il personale di livello B1.

#### *AREA A*

1. Nell'ambito dell'O.N.A.O.S.I., rientra in quest'area anche il personale non dirigente responsabile dei Settori o dei Centri studi.
2. Saranno inquadrati nell'area A anche i vice responsabili di quei Settori o Centri studi ritenuti di particolare rilevanza dal Consiglio di Amministrazione.

#### *AREA PROFESSIONALE O.N.A.O.S.I.*

1. Il personale con contratto a tempo indeterminato in possesso di abilitazione ed iscrizione all'albo professionale, viene inquadrato in tale area con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto collettivo.
2. I dipendenti in possesso di un diploma universitario sono inseriti nell'area professionale, con trattamento economico equiparato a quello dell'area A, nel livello corrispondente a quello attualmente ricoperto nell'area B.
3. Tale inquadramento riassorbirà l'indennità prevista nella delibera n. 43 del 1996 della Giunta Esecutiva per quanto riguarda le Assistenti sociali.
4. Il personale di cui al comma 2 ha diritto ad eventuali progressioni di carriera previste da future disposizioni alle stesse condizioni dei dipendenti inseriti nell'area A.
5. I dipendenti inquadrati nel livello corrispondente ad A/1 hanno diritto all'assegno di qualificazione nei casi ed alle condizioni previste per il personale di tale livello.

#### *CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO*

1. L'O.N.A.O.S.I. può stipulare, ai sensi dell' art. 3.4 del presente CCNL, contratti a tempo determinato per gli istitutori appartenenti all'area educativa.

#### *INDENNITA' DI LAVORO NOTTURNO*

1. In deroga a quanto stabilito nell'ambito della parte generale del presente C.C.N.L., l'indennità per il personale assunto specificatamente ed esclusivamente per il lavoro notturno sarà determinata nell'ambito della contrattazione integrativa di secondo livello.

#### *INDENNITA' VARIE*

1. Nell'ambito della contrattazione integrativa di 2° livello, verranno valutate ulteriori peculiarità esistenti cui attribuire, eventualmente, specifiche indennità.
2. Al personale amministrativo di livello retributivo B1 attualmente beneficiario dell'indennità di cui alla delibera della G.E. n. 43 del 1996, verrà erogato, in luogo di tale indennità, un assegno *ad personam* di pari importo, riassorbibile in caso di passaggio di area.

**PROTOCOLLO DI INTESA**

per il recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Enti Previdenziali Privati sottoscritto dalle Casse ed Enti Previdenziali Privati e dalle Organizzazioni Sindacali in data 22/7/2009 con vigenza 1/1/2008 - 31/12/2009;

Il 24 settembre 2009,

La **FONDAZIONE ENASARCO** rappresentata dal Presidente Brunetto Boco, dal Direttore Generale Carlo F. Maggi, dal Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane Pierangelo Raineri, dal Responsabile dell'Area Risorse Umane Massimiliano Marcucci.

**E**

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

|                      |                                                                         |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>CGIL FP</b>       | rappresentata da: Gabriella Emiliani Pescetelli e Stefano Zandri        |
| <b>CISL FPS</b>      | rappresentata da: Daniela Volpato e Mario Fabio Toussan                 |
| <b>UIL PA</b>        | rappresentata da: Gerardo Romano, Marco di Caro e Giovanni Perrotta     |
| <b>UGL</b>           | rappresentata da: Marco Pepe, Franco Gasbarra e Vincenzo Caratelli      |
| <b>FIALP CISAL</b>   | rappresentata da: Giacinta Graziosi e Antonio Castaldi, Michele Cavallo |
| <b>DIRP CONFEDIR</b> | rappresentata da: Maurizio Marchetti                                    |
| <b>RdB</b>           | rappresentata da: Nicola Paventi e Patrizia Cafolla                     |

Recepiscono l'accordo. Tenuto conto della esigenza espressa dall'Enasarco di approfondire il tema della agibilità sindacali in ragione della normativa vigente presso la Fondazione, si danno atto della necessità di rinviare l'approfondimento della disciplina delle agibilità sindacali in una successiva sessione di incontro. Nelle more resta in vigore la disciplina vigente.

*CGIL FP*  
*Napoli*  
*Volpato*  
*RdB*

*FIALP/CISAL*  
*Raineri*  
*Opere*

*F*

*Enasarco*  
*Boco*  
*Maggi*  
*Raineri*  
*Marcucci*

PER LA FONDAZIONE ENASARCO

Il Presidente

Brunetto Boco

*Brunetto Boco*

Il Direttore Generale

Carlo F. Maggi

Il Coordinatore della Commissione  
Organizzazione e Risorse Umane  
Pierangelo Raineri

Il Direttore Area Risorse Umane  
Massimiliano Marzucci

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP

CISL FPS

UIL PA

UGL

FIALP CISAL

CONFEDIR

RdB/CUB

**PROTOCOLLO DI INTESA**

Per il recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti degli Enti Previdenziali Privati sottoscritto dalle Casse ed Enti Previdenziali Privati e dalle Organizzazioni Sindacali in data 22/7/2009 con vigenza 1/1/2008 - 31/12/2009.

La **FONDAZIONE ENASARCO** rappresentata dal Presidente Brunetto Boco, dal Direttore Generale Carlo F. Maggi, dal Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane Pierangelo Raineri, dal Responsabile dell'Area Risorse Umane Massimiliano Marcucci.

**E**

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

|                    |                                                                         |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>CGIL FP</b>     | rappresentata da: Gabriella Emiliani Pescetelli e Stefano Zandri        |
| <b>CISL FPS</b>    | rappresentata da: Daniela Volpato e Mario Fabio Toussan                 |
| <b>UIL PA</b>      | rappresentata da: Gerardo Romano, Marco Di Caro e Giovanni Perrotta     |
| <b>UGL</b>         | rappresentata da: Marco Pepe, Franco Gasbarra e Vincenzo Caratelli      |
| <b>FIALP CISAL</b> | rappresentata da: Giacinta Graziosi e Antonio Castaldi, Michele Cavallo |
| <b>FP CIDA</b>     | <i>rappresentate da Gilberto Magrone, Giorgio Volante</i>               |

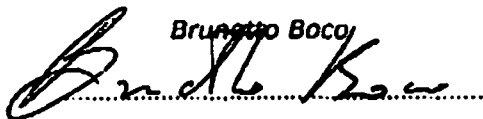
In data 24 settembre 2009 recepiscono l'accordo allegato.

Handwritten signatures of the representatives of the organizations mentioned in the text. The signatures are arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains two signatures. The signatures are written in black ink on a white background.

## PER LA FONDAZIONE ENASARCO

Il Presidente

Brunetto Boco



Il Direttore Generale

Carlo F. Maggi

Il Coordinatore della Commissione  
Organizzazione e Risorse Umane  
Pierangelo RaineriIl Direttore Area Risorse Umane  
Massimiliano Marcucci

## PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP

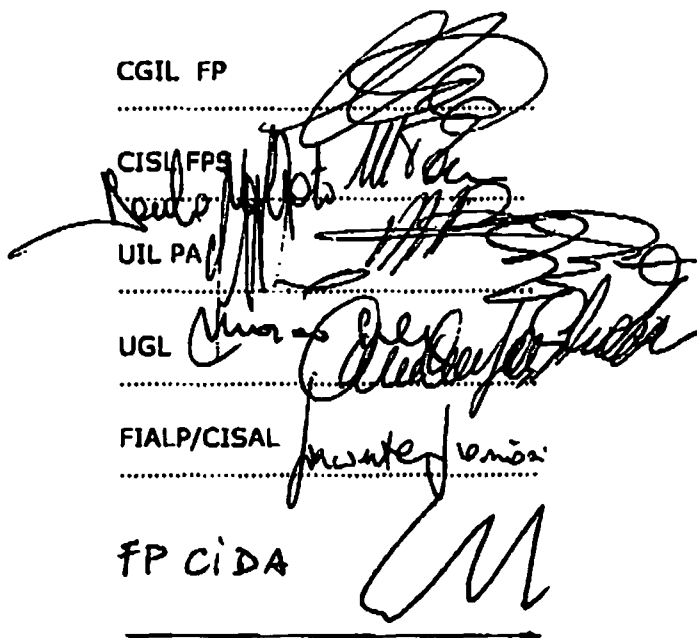
CISL FPS

UIL PA

UGL

FIALP/CISAL

FP CIDA



## ACCORDO

L'anno 2009, addì 22 del mese di luglio, in Roma, alla via Flaminia 160, presso la sede della Cassa Nazionale del Notariato, si sono riunite le OO.SS., l'AdEPP e le Casse di Previdenza Private, per ivi, procedere a quanto appresso.

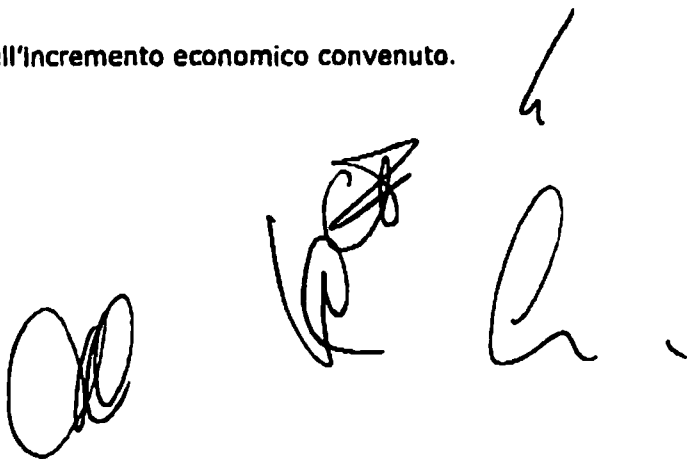
### Premesso

- che dopo una trattativa tra le parti, tenuto conto della grave situazione recessiva in cui versa il Paese, al fine di dare una risposta economica al personale dirigente, hanno convenuto di rinnovare il CCNL in relazione al biennio 01.01.2008 - 31.12.2009;
- che le parti ritengono indispensabile procedere ad una rivisitazione complessiva degli istituti contrattuali al fine di renderli più aderenti alla attuale realtà degli Enti e, a tale scopo, si impegnano a riprendere le trattative entro il mese di settembre 2009 al fine di sottoscrivere in tempi brevi, il rinnovo del CCNL in coerenza con la disciplina prevista dal modello contrattuale vigente all'atto della stipula;
- che il CCNL si rinnova tacitamente qualora non venga data disdetta, sia nella parte normativa che in quella economica, da una delle parti almeno un mese prima della scadenza.

Tanto premesso, l'accordo sottoscritto in data 22/07/2005 è integrato, esclusivamente per la parte economica, come segue:

- con decorrenza 01.01.2008 il tabellare in atto al 31/12/2007 è incrementato del 3,8%. (Tale incremento tiene conto del riallineamento inflattivo 2006-2007, pari allo 0,4%, e dell'inflazione reale registrata dall'ISTAT al 31.12.2008.)
- Dall'01.01.2009 il tabellare in atto al 31/12/2008 è incrementato dell'1,5%. (tale incremento corrisponde al tasso di inflazione programmata, determinato dal DPEF, per l'anno 2009.)
- Gli arretrati saranno corrisposti al netto di quanto già erogato a titolo di vacanza contrattuale.

Si allega sub A la Tabella rappresentativa dell'incremento economico convenuto.



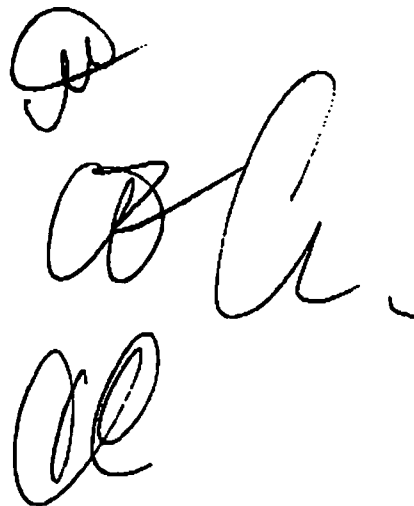
## CCNL DIRIGENTI TAB. A

|            |            |          |           |
|------------|------------|----------|-----------|
| 01/01/2008 | 56.873,00% | 2.161,17 | 59.034,17 |
| 01/01/2009 | 59.034,17  | 885,51   | 59.919,69 |

\* RETRIBUZIONE AL 31/12/2007

\*\* RETRIBUZIONE AL 31/12/2008

4



**PROTOCOLLO DI INTESA**

per il recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Enti Previdenziali Privati sottoscritto dalle Casse ed Enti Previdenziali Privati e dalle Organizzazioni Sindacali in data 22/7/2009 con vigenza 1/1/2008 - 31/12/2009;

Il 24 settembre 2009,

La **FONDAZIONE ENASARCO** rappresentata dal Presidente Brunetto Boco, dal Direttore Generale Carlo F. Maggi, dal Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane Pierangelo Raineri, dal Responsabile dell'Area Risorse Umane Massimiliano Marcucci.

**E**

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

|                      |                                                                         |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>CGIL FP</b>       | rappresentata da: Gabriella Emiliani Pescetelli e Stefano Zandri        |
| <b>CISL FPS</b>      | rappresentata da: Daniela Volpato e Mario Fabio Toussan                 |
| <b>UIL PA</b>        | rappresentata da: Gerardo Romano, Marco di Caro e Giovanni Perrotta     |
| <b>UGL</b>           | rappresentata da: Marco Pepe, Franco Gasbarra e Vincenzo Caratelli      |
| <b>FIALP CISAL</b>   | rappresentata da: Giacinta Graziosi e Antonio Castaldi, Michele Cavallo |
| <b>DIRP CONFEDIR</b> | rappresentata da: Maurizio Marchetti                                    |
| <b>RdB</b>           | rappresentata da: Nicola Paventi e Patrizia Cafolla                     |

Recepiscono l'accordo. Tenuto conto della esigenza espressa dall'Enasarco di approfondire il tema della agibilità sindacali in ragione della normativa vigente presso la Fondazione, si danno atto della necessità di rinviare l'approfondimento della disciplina delle agibilità sindacali in una successiva sessione di incontro. Nelle more resta in vigore la disciplina vigente.

*[Handwritten signatures and notes]*

*CGIL FP*  
*Volpato*  
*Perrotta*

*FIALP/CISAL*  
*unioni*

*Open*

*[Other illegible signatures]*

## PER LA FONDAZIONE ENASARCO

Il Presidente

Brunetto Boco



Il Direttore Generale

Carlo F. Maggi

Il Coordinatore della Commissione  
Organizzazione e Risorse Umane  
Pierangelo RaineriIl Direttore Area Risorse Umane  
Massimiliano Mancucci

## PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP

CISL FPS

UIL PA

UGL

FIALP CISAL

CONFEDIR

RdB/CUB