

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
CONSORZI ED ENTI DI SVILUPPO INDUSTRIALE
ADERENTI ALLA F.I.C.E.I.**

Federazione Italiana Consorzi ed Enti di Industrializzazione

**PARTE NORMATIVA 2006-2009
1° BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

Roma, 26 Settembre 2006

In data 26 Settembre 2006, a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale, le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

F.I.C.E.I.

Nelle persone del Presidente Sandro Usai

Pietro Contena
Andrea Ferroni
Angelo Minieri
Vito Rapisardi
Cesare Ugolotti

Organizzazioni Sindacali

F.P. CGIL Carlo Podda
Antonio Crispi
Ugo Gallo
Lodovico Campitelli

F.P.S. CISL Rino Tarelli
Marco Lombardo
Velio Alia
Roberta Antonucci
Giuseppe Sciubba
Paolo Attori

UIL F.P.L. Carlo Fiordaliso
Mario Comollo
Sauro Brecciaroli
Dionisio Santucci

FINDICI Angelo Visicale
Gesuino Macis

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE CONSORZI ED ENTI DI SVILUPPO INDUSTRIALE

INDICE

Titolo I

Disposizioni generali

Articolo 1 - Campo di applicazione

Articolo 2 - Disposizioni generali

Articolo 3 - Decorrenza e durata

Articolo 4 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Titolo II

Relazioni sindacali

Articolo 5 – Obiettivi e strumenti

Articolo 6 – Competenze contrattuali

Articolo 7 – Informazione

Articolo 8 – Concertazione

Articolo 9 – Rappresentanze Sindacali nei luoghi di Lavoro e composizione delle delegazioni

Articolo 10- Procedure di relazioni sindacali

Articolo 11- Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU)

Articolo 12- Permessi sindacali

Articolo 13- Assemblee sindacali del personale

Articolo 14- Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori

Titolo III

Rapporto di lavoro

Articolo 15 – Costituzione del rapporto di lavoro

Articolo 16 – Assunzione del personale

Articolo 17 – Periodo di prova

Articolo 18 – Lavoro a tempo parziale

Articolo 19 – Assunzioni a termine

Articolo 20 – Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

Articolo 21 – Disciplina del telelavoro

Titolo IV

Classificazione e sviluppo professionale

Articolo 22 – Classificazione del personale

Articolo 23 – Criteri di classificazione

Articolo 24 – Declaratorie di categoria e posizione economica

Articolo 25 – Norme per area quadri

Articolo 26 – Sviluppo e mobilità orizzontale del Personale

Articolo 27 - Sviluppo professionale

Articolo 28 – Norma di primo inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

Articolo 29 – Attribuzione temporanea di mansioni Superiori

Articolo 30 – Formazione

Articolo 31 – Diritto allo studio

Titolo V

Organizzazione e orario di lavoro

Premessa

Organizzazione del lavoro

Articolo 32 – Orario di lavoro

Articolo 33 – Rilevazione dell'orario

Articolo 34 – Ritardi

Articolo 35 – Lavoro supplementare e straordinario
Articolo 36 – Riposo settimanale e lavoro festivo
Articolo 37 – Lavoro notturno
Articolo 38 – Lavoro in turni avvicendati
Articolo 39 – Reperibilità
Articolo 40 – Utilizzo del mezzo proprio

Titolo VI

Giorni festivi, ferie e assenze a vario titolo
Articolo 41 – Giorni festivi
Articolo 42 – Ferie
Articolo 43 – Assenze
Articolo 44 – Permessi
Articolo 45 – Malattia
Articolo 46 – Congedo di Maternità
Articolo 47 – Congedi parentali
Articolo 48 – Servizio Militare
Articolo 49 – Aspettativa
Articolo 50 – Mobilità tra lavoratori appartenenti a diversi enti
Articolo 51 – Dismissioni di rami d'azienda

Titolo VII

Prevenzione , ambiente e sicurezza
Articolo 52 – Prevenzione e protezione
Articolo 53 – Rappresentanti per la sicurezza (RLS)

Titolo VIII

Diritti della persona
Articolo 54 – Pari opportunità
Articolo 55 – Tutela della dignità dei lavoratori
Articolo 56 – Tossicodipendenza
Articolo 57 – Portatori di handicap
Articolo 58 – AIDS
Articolo 59 – Volontariato

Titolo IX

Disciplina
Articolo 60 – Doveri del personale
Articolo 61 – Responsabilità civile e penale dei dipendenti
Articolo 62 – Sanzioni e procedure disciplinari

Titolo X

Trattamento economico
Articolo 63 – Retribuzione e sue definizioni
Articolo 64 – Calcolo della retribuzione oraria (e giornaliera)
Articolo 65 – Incrementi retributivi
Articolo 66 – Mensilità aggiuntiva (13° mensilità)
Articolo 67 - Mensilità aggiuntiva (14° mensilità)
Articolo 68 – Servizi di custodia
Articolo 69 – Retribuzione accessoria : indennità varie
Articolo 70 – Indennità di mensa
Articolo 71 – Premio di risultato
Articolo 72 – Previdenza complementare
Articolo 73 – Trattamento di fine rapporto (TFR)

Titolo XI

Estinzione del rapporto di lavoro

Articolo 74 – Cessazione del rapporto di lavoro

Articolo 75 – Periodo di preavviso

Articolo 76 – Indennità sostitutiva del preavviso

Articolo 77 – Esodo anticipato

Articolo 78 - Commissione paritetica per l'interpretazione delle norme del vigente CCNL

Articolo 79 – Norma di salvaguardia

DICHIARAZIONE A VERBALE

DICHIARAZIONE A VERBALE SINDACALE PRESENTATA DA FP CGIL-UILFPL-FINDICI

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro di tutto il personale dipendente, con esclusione della categoria dei dirigenti, dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione di cui all'art. 36 della Legge 5 ottobre 1991, aderenti alla F.I.C.E.I. (Federazione Italiana dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione), di seguito definiti Enti, qualificati Enti Pubblici Economici ed ai quali si applica la disciplina per regolamentare il rapporto di lavoro di natura privatistica.

Il presente contratto si applica altresì al personale dipendente della FICEI

Art. 2 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché alla Legge 20.05.1970 n.300 (statuto dei lavoratori), in quanto applicabili.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Il presente contratto si riferisce al periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

Art. 4 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Le proposte di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono presentate tre mesi prima della scadenza dello stesso.

Per evitare periodi di vacanza contrattuale le trattative tra le Parti dovranno essere avviate entro trenta giorni dal ricevimento delle proposte.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In relazione a quanto stabilito dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, le Parti stipulanti convengono che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmata relativo all'anno in cui ha avuto inizio la vacanza contrattuale, applicato sulla retribuzione base.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata relativa all'anno in cui ha avuto inizio la vacanza contrattuale.

Gli importi summenzionati saranno conguagliati sugli aumenti contrattuali.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Obiettivi e strumenti

Le parti concordano di definire un assetto di relazioni sindacali rispondenti ai principi indicati nel protocollo Governo-Parti Sociali del 23 luglio 1993.

Tale sistema nel riaffermare i diversi ruoli e responsabilità delle parti, si pone l'obiettivo di dare maggiore efficacia al sistema contrattuale, al fine di accrescere l'efficienza e la competitività degli Enti, in un contesto di sviluppo della professionalità dei lavoratori e del miglioramento della prestazione lavorativa.

Le parti individuano negli Enti di Industrializzazione, il soggetto promotore e attuatore dell'insediamento d'impresa, e quindi strumento importante per sostenere l'economia, accrescere l'occupazione e il livello del servizio alle imprese.

Le parti concordano sulla necessità di un sistema di relazioni sindacali stabili, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b) concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni, nonché a riscontrare eventuali convergenze o divergenze sugli argomenti affrontati.
- c) contrattazione, intendendosi con questa voce l'attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello, finalizzata ad una definizione congiunta delle materie stesse.

Art. 6 - Competenze contrattuali

Il sistema di relazioni sindacali si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale, pertanto gli assetti contrattuali sono suddivisi tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione collettiva di livello aziendale (contrattazione di secondo livello), nell'ambito delle materie indicate dal presente contratto.

1. Contrattazione collettiva di livello nazionale

Il CCNL, insieme con le leggi vigenti, costituisce fonte di regolamentazione primaria disciplinando gli elementi del rapporto di lavoro.

Tra le competenze fondamentali del livello nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione di:

- a) sistema delle relazioni sindacali e più in generale dei diritti sindacali;
- b) sistema di classificazione e di inquadramento dei lavoratori e relativi minimi salariali;
- c) criteri e metodologie generali riguardanti lo sviluppo professionale;
- d) durata dell'orario di lavoro;
- e) criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione;
- f) materie della contrattazione aziendale con individuazione dei soggetti abilitati a negoziare;
- g) procedure di rinnovo dei CCNL e degli accordi aziendali;
- h) procedure riguardanti il rispetto degli ambiti negoziali, la gestione e l'interpretazione della normativa contrattuale;
- i) aspetti relativi alla previdenza complementare;
- l) gli aspetti generali del rapporto di lavoro.

2. Contrattazione collettiva di livello aziendale

In ciascun Ente, le Parti stipulano il contratto collettivo aziendale, nel rispetto della disciplina del presente CCNL.

La contrattazione aziendale ha come finalità l'obiettivo di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento degli Enti di Industrializzazione, nella specificità territoriale, consentendo soluzioni più appropriate alle problematiche della gestione del lavoro.

In questo contesto vengono demandate alla contrattazione aziendale:

- le modalità operative relative ai sistemi di incentivazione;
- i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
- i piani di mobilità a carattere non temporaneo di lavoratori conseguente a processi di ristrutturazione aziendale, di acquisizione o scorporo dei servizi, comportante anche riconversione con formazione professionale, anche attraverso il trasferimento in società collegate, controllate o partecipate;
- l'articolazione dell'orario di lavoro;
- il diritto allo studio;
- l'ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e politiche di prevenzione malattie ed infortuni;
- le pari opportunità;
- l'individuazione di nuovi profili;
- ogni altra materia indicata esplicitamente nel presente Contratto.

Art. 7 - Informazione

Gli Enti informano periodicamente i soggetti sindacali, individuati dal presente contratto, sugli atti di valenza generale, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.

Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente Contratto preveda la concertazione o la contrattazione collettiva, l'informazione deve essere preventiva.

Art. 8 - Concertazione

I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, in conformità dell'art.7, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione.

La concertazione oltre alle competenze negoziali proprie del CCNL, allo scopo di operare coerentemente con i principi relazionali indicati dall'art.5, nonché per valutare i processi di trasformazione e sviluppo degli Enti di Industrializzazione, deve porre in condizione i soggetti sindacali di acquisire un adeguato livello conoscitivo.

La concertazione si effettua in coerenza con la suddivisione degli assetti contrattuali previsti dal presente CCNL e verterà in particolare su:

- a) concertazione a livello nazionale
 - ordinamento degli Enti di Industrializzazione ed eventuali trasformazioni previste per legge;
 - il ruolo e lo sviluppo degli Enti a livello nazionale e territoriale
- b) concertazione a livello aziendale
 - organizzazione del lavoro
 - l'andamento economico e produttivo dell'Ente;
 - lo sviluppo di iniziative societarie di rilievo per gli assetti occupazionali e l'organizzazione del lavoro;
 - la classificazione del personale in relazione all'organizzazione ed agli obiettivi dell'Ente
 - l'andamento dell'occupazione con riferimento a programmi operativi aventi concreta rilevanza per lo sviluppo occupazionale;
 - verifica sull'utilizzo del lavoro straordinario (come previsto dall'art. 35);
 - carichi di lavoro

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 5 giorni dalla data di ricezione della richiesta.

Dall'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risulti le posizioni delle parti

Art. 9 - Rappresentanze Sindacali nei luoghi di lavoro

e composizione delle delegazioni

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- a) le rappresentanze sindacali unitarie, ove esistenti, ovvero, sino a loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali aziendali;
 - b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
2. Ai fini della contrattazione collettiva aziendale la delegazione
- per le organizzazioni sindacali è composta dalle RSU, ove esistenti, ovvero, sino a loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali aziendali eventualmente assistite su loro richiesta dai rispettivi rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
 - per gli Enti di sviluppo industriale è composta dal legale rappresentante dell'ente o sui delegati .
 - E' nella facoltà del legale rappresentante dell'ente farsi assistere da altri esperti e/o, eventualmente, dalla FICEI firmataria del presente contratto

Art. 10 - Procedure di relazioni sindacali

1. Nel riaffermare la piena autonomia delle parti, al fine di rendere più efficace il sistema di relazioni sindacali, si concorda che i momenti di confronto in sede locale corrispondenti con : l'informazione, la concertazione e la contrattazione, si realizzano nei casi e con le modalità previste dal CCNL.
2. In relazione agli ambiti e modalità di contrattazione aziendale precedentemente individuate, le Parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure:
- gli accordi aziendali hanno durata quadriennale, essi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione;
 - le richieste di rinnovo dei contratti collettivi aziendali debbono essere presentate 60 giorni prima della scadenza degli stessi, al fine di determinare un tempo utile per l'avvio del negoziato;
 - le Parti si impegnano ad attivare la trattativa entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta;
 - durante il periodo in cui si svolge la contrattazione collettiva aziendale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa, fatti salvi eventuali provvedimenti indifferibili derivanti da disposizioni di legge.

Art. 11 - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

L'iniziativa per la costituzione della RSU è assunta dalle Organizzazioni Sindacali formalmente costituite ai sensi della normativa di legge nazionale per il settore privatistico.

Il numero massimo di componenti della RSU in ciascun Ente è di:

- 1 componente negli Enti che occupano fino a 15 dipendenti
- 3 componenti negli Enti che occupano da 16 a 100 dipendenti
- 1 componente ulteriore per ogni frazione aggiuntiva parziale o intera di 70.

Le OOSS firmatarie del CCNL e costituenti la RSU ratificano congiuntamente e successivamente comunicando agli Enti e per conoscenza alla FICEI i nominativi dei componenti della RSU eletti. Nei casi di decadenza della RSU o comunque ove la RSU non sia ancora stata eletta, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle OOSS firmatarie del presente contratto, ove esistenti, in attesa della sua costituzione.

La RSU, eventualmente assistita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, gestisce i rapporti sindacali con gli Enti ed assolve funzioni di agente contrattuale nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione di secondo livello.

Art. 12 - Permessi sindacali

Permessi per la RSU

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSU possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1.30 ore per dipendente in forza presso gli Enti di Sviluppo Industriale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

I permessi della RSU assorbono quegli spettanti a norma dell'articolo 23 della legge 300/70.

La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dalla RSU agli Enti, con un preavviso di 48 ore, indicando il nominativo del beneficiario.

Nel caso di mancata costituzione della RSU ovvero nel caso di decadenza della medesima, i permessi sindacali previsti dal presente articolo vengono fruiti dalle Rappresentanze Sindacali aziendali.

Permessi per i dirigenti sindacali

I lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali nazionali, regionali e territoriali delle OOSS stipulanti il presente CCNL, hanno diritto a permessi retribuiti, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale extra aziendale inerente al loro mandato sindacale, inclusa la partecipazione a congressi, convegni, corsi di formazione sindacale, per un monte ore annuo pari a 3 (tre) ore complessive per dipendente in forza presso l'Ente al 30 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.

Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza di ciascun anno, si considerano i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Questo monte ore annuo viene attribuito in attuazione di quanto previsto dall'articolo 30 della legge 300/70 e viene ripartito in due distinti aggregati di ore di competenza rispettivamente del livello aziendale per 1/3 e nazionale per 2/3.

I permessi devono essere espressamente richiesti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori interessati con un preavviso di quarantotto ore mediante lettera indirizzata all'Ente.

I permessi nazionali e aziendali non sono cumulativi sulla stessa persona, pertanto annualmente le Confederazioni sindacali comunicano su quale monte ore attingere per il singolo lavoratore.

B. 1) Monte ore aziendale

I lavoratori che possono fruire di questo monte ore aziendale sono i componenti gli organismi direttivi delle Federazioni di categoria stipulanti il presente CCNL e delle Confederazioni Sindacali alle quali sono aderenti, individuati secondo i rispettivi statuti e comunicati nominativamente.

B. 2) Monte ore nazionale

Questo monte ore viene utilizzato, su indicazione delle Segretarie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, secondo la seguente ripartizione:

- permessi sindacali retribuiti da fruirsi in via continuativa dai lavoratori che ricoprono cariche di responsabilità all'interno degli organismi sindacali direttivi di cui al precedente punto B, che richiedono lo svolgimento dell'attività sindacale a tempo pieno o parziale, secondo le modalità concordate tra le parti.

Art. 13 - Assemblee sindacali del personale

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea negli Enti, fuori dell'orario di lavoro ovvero durante l'orario di lavoro: nei limiti orari definiti dalla applicazione della legge n. 300/1970 di 12 ore annue.

Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto o dalle R.S.U., con ordine del giorno comunicato agli Enti almeno 24 ore prima dell'assemblea.

Qualora alle assemblee partecipino dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti, i loro nominativi devono essere comunicati per iscritto agli Enti almeno 48 ore prima della riunione stessa.

Art. 14 - Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori

A. Trattenute dei contributi

Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento volontario dei propri contributi alle OOSS stipulanti il presente CCNL alle quali, gli Enti effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili nella misura indicata dai sindacati nazionali in modo congiunto di anno in anno.

La trattenuta verrà effettuata o sospesa a richiesta del lavoratore interessato con decorrenza dal mese successivo alla data in cui consegna o revoca la delega in materia agli Enti.

Effettuata la trattenuta l'azienda rimetterà ad ogni sindacato mensilmente la somma di competenza.

L'Ente trasmetterà ad ogni singolo sindacato comunicazione annuale, relativamente al numero ed ai nominativi degli iscritti. Mensilmente verranno comunicate le variazioni relativamente alle iscrizioni, revoche e cessazioni dal servizio dei lavoratori con delega relativa alle trattenute dei contributi sindacali.

B. Comunicati e stampa sindacale

L'Ente mette a disposizione, in luoghi accessibili a tutti, albi per l'affissione dei comunicati e delle pubblicazioni, relative a materia di interesse sindacale e del lavoro, di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori.

C. Locali per le RSU

Fatto salvo quanto previsto all'articolo 27 della legge 300/70, l'Ente mette a disposizione della RSU un locale idoneo per le proprie riunioni.

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 - Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione del personale viene effettuata dagli Enti di Industrializzazione in conformità alle norme di legge e nel rispetto della disciplina del presente contratto.

Art. 16 - Assunzione del personale

1-L'assunzione di personale viene effettuata in forma scritta, la comunicazione al lavoratore/ice dovrà specificare:

la data di inizio del rapporto di lavoro;
la qualifica ed il livello inizialmente assegnato;
il trattamento economico;
tutte le altre eventuali condizioni concordate.

2 - Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'ente nel rispetto delle normative vigenti.

3-L'Ente si avvale della facoltà di sottoporre l'aspirante all'assunzione a visita medica, da effettuarsi di norma a cura del medico competente di cui all'art.17 del D.L.vo n.626/1994, per l'accertamento della sua sana costituzione fisica e dell'idoneità specifica al lavoro a cui deve essere adibito.

4-I requisiti e le modalità di assunzione sono di volta in volta stabiliti dall'Ente previa informazione alle Rappresentanze Sindacali, nel rispetto delle vigenti norme di legge ed in relazione alle specificità del posto da ricoprire.

Art. 17 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore/ice avviene con un periodo di prova non superiore a:

- tre mesi per la categoria A;
- tre mesi per la categoria B;
- sei mesi per la categoria C;
- sei mesi per la categoria Q.

Trascorso il periodo di prova l'Ente comunica in forma scritta l'assunzione in servizio del dipendente.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al lavoratore/ice spetta la retribuzione relativa alle giornate di servizio prestato, nonché ai ratei di ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Il periodo di prova è valido a tutti gli effetti per il computo dell'anzianità e del trattamento previdenziale.

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

L'assunzione a tempo parziale di personale dall'esterno, può avvenire ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge in materia e nel rispetto delle modalità previste dal presente CCNL.

Il personale dipendente può chiedere il passaggio dal contratto a tempo pieno a quello a tempo parziale per una durata minima di 36 mesi, ovvero a tempo indeterminato. L'Ente risponde nel merito della richiesta entro 60 giorni.

Si conviene che le percentuali dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non potranno superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico.

Per prestazione a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, comunque non inferiore al 30% dell'orario previsto per i dipendenti a tempo pieno.

In presenza di particolari esigenze e/o condizioni, il rapporto a tempo parziale, su richiesta del dipendente, può essere dall'ente innalzato nelle quantità orarie o ricondotto a tempo pieno, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.9

Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie;

- a. tempo parziale orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
- b. tempo parziale verticale, con articolazioni delle prestazioni su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

Per eccezionali e temporanee esigenze degli Enti il personale a tempo parziale è tenuto ad effettuare lavoro supplementare nel limite del 10% del proprio orario complessivo nell'arco dell'anno.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ivi compresi automatismi di anzianità ed ogni altra indennità a qualsiasi titolo erogata, viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva.

I dipendenti alla scadenza del periodo a tempo determinato, salvo diversa determinazione tra le parti, rientrano a tempo pieno.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quelle dei lavoratori/ici a tempo pieno, fatto salvo il trattamento economico ridotto in percentuale.

I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno.

Nei casi di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa va prevista a parità di condizioni la priorità di scelta dei lavoratori/rici già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.

Art. 19 - Assunzioni a termine

1. Gli Enti di Industrializzazione possono costituire contratti di lavoro, nel rispetto della specifica disciplina di cui al Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. Ai sensi dell'art. 1 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

3. L'apposizione del termine è priva di effetti se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

4. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

6. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi indicati nell'art. 3 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368

7. Ai lavoratori/ici assunti con contratto a tempo determinato spetta il trattamento applicato ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Il numero massimo dei lavoratori/rici che possono essere assunti nel caso di cui al punto 2.1) è pari al:

10 % del numero dei lavoratori/rici impiegati a tempo indeterminato negli Enti, con arrotondamento alla cifra superiore fino a 30 dipendenti;

6% del numero dei lavoratori/ici impiegati a tempo indeterminato negli Enti oltre i 30 dipendenti.

8. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato o di posti vacanti che si rendessero disponibili nell'ente, è riconosciuta la possibilità di precedenza. Tale possibilità è riconosciuta anche al personale a tempo determinato che sia cessato nell'anno precedente. In tal senso gli Enti hanno l'obbligo di garantire una opportuna informazione preventiva ai lavoratori interessati.

Art. 20 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla L. n.196/97 può essere stipulato, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lettere b) e c) della stessa legge, anche nelle seguenti ipotesi:

- a) per consentire la temporaneo utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento degli enti, anche al fine di sperimentarne la necessità;
- b) per la temporanea copertura di posti vacanti per un periodo massimo di 6 mesi, a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura;
- c) per punte di attività o esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
- d) per la realizzazione di iniziative definite o predeterminate nel tempo e che non possono essere attuate ricorrendo unicamente al personale in servizio,
- e) per particolari fabbisogni connessi alle attività amministrative e tecniche inerenti alla sostituzione ed alla modifica del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di diversi sistemi di contabilità e/o di controllo di gestione;
- f) per l'elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- g) per specifiche assistenze nel campo della prevenzione, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.
- h) per particolari fabbisogni connessi all'attività progettuale dell'Ente.

2. Considerate le ridotte dimensioni numeriche degli Enti di Sviluppo Industriale, i prestatori di lavoro temporaneo impiegati nelle ipotesi individuate nel comma 1 non potranno superare per ciascun trimestre la media del 15%, la percentuale sarà del 20% nei casi previsti dal punto 1) comma c) del presente articolato dei dipendenti in servizio presso l'amministrazione con contratto a tempo indeterminato.

3. I profili di esiguo contenuto professionale per i quali, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a) della Legge 196/97, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo, sono identificati in quelli ascritti alla categoria A del sistema di classificazione di cui al presente CCNL.

4. Si invia alle disposizioni della Legge 196/97 per gli aspetti non previsti dal presente articolo, in particolare per ciò che riguarda la forma e gli elementi del contratto di fornitura di lavoro temporaneo, l'individuazione dei soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, le modalità di prestazione, il trattamento economico, la formazione professionale, gli obblighi dell'ente utilizzatore, i diritti sindacali, le norme previdenziali e le norme sanzionatorie.

Art. 21 - Disciplina del telelavoro

1. Gli Enti possono definire programmi per la sperimentazione del telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Detti programmi prevedono l'utilizzo del personale dipendente, ovvero di personale esterno all'Ente.

2. Le sperimentazioni hanno carattere temporaneo, e possono interessare i lavoratori consenzienti individuati.

3. I responsabili di settore autorizzano la partecipazione dei dipendenti alle sperimentazioni previa individuazione di soluzioni organizzative che permettano la delocalizzazione e la desincronizzazione delle attività di competenza senza detrimento per i relativi rendimenti produttivi e previa identificazione di idonei indicatori che consentano una valutazione obiettiva di detti rendimenti.

4. La partecipazione dei dipendenti alle sperimentazioni è volontaria, temporanea, libera da forme di incentivazione e priva di conseguenze in ordine all'evoluzione dei loro rapporti professionali con l'ente. I dipendenti possono essere reintegrati entro 30 giorni, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.

Possono afferire alla sperimentazione tutte le attività di cui sia possibile la remotizzazione mediante soluzioni telematiche ed in particolare quelle impostate per progetti e obiettivi e quelle proceduralizzate.

5. Durante le sperimentazioni, i dipendenti coinvolti rendono le loro prestazioni professionali presso i centri di telelavoro appositamente predisposti dagli enti o presso le loro abitazioni, previa definizione delle modalità di trasferimento delle informazioni, dei rendimenti produttivi attesi e delle soluzioni organizzative adottate.
6. Gli Enti definiscono, di intesa con i dipendenti interessati, le modalità di integrazione delle prestazioni di telelavoro nel ciclo lavorativo dell'azienda, nonché il giorno o i giorni della settimana di rientro nella sede di lavoro originaria, ove necessario.
7. Le apparecchiature necessarie per la realizzazione delle sperimentazioni sono fornite dalle amministrazioni e concesse in comodato d'uso ai lavoratori che rendono la prestazione lavorativa dalla propria abitazione. Sono inoltre a carico delle amministrazioni: l'attivazione delle apparecchiature, le necessarie spese energetiche e gli ulteriori adempimenti necessari per il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. Le interruzioni del circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o a cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerate a carico dell'ente.
8. Le condizioni di cui ai commi precedenti sono oggetto di analisi, valutazione ed eventuale correzione da parte del responsabile di settore durante tutto il periodo di sperimentazione, e possono essere modificate o revocate in ogni momento.
9. Le parti convengono sin d'ora che ove il regolamento previsto dall'art. 4, comma 3, della L. 191/98 contenesse disposizioni incompatibili con la disciplina del presente articolo si incontreranno entro 30 giorni dalla sua emanazione per concordare le opportune modifiche.

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 22 - Classificazione del personale

La gestione del personale è improntata a principi di flessibilità, efficienza e qualità dei servizi ed è funzionale alla crescita e allo sviluppo professionale del personale.

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie (come da prospetto di seguito riportato) denominate A, B, C e Q.

CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA		
A	A1	A2	
B	B1	B2	B3
C	C1	C2	
Q	Q1	Q2	

2. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'articolo 24 e descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

3. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'articolo 24 sono riportati, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.

4. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'articolo 24, ovvero aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni e dei profili indicati a titolo esemplificativo nell'articolo 24.

Art. 23 - Criteri di classificazione

L'inquadramento di ciascun lavoratore avviene identificando prima la categoria di coerenza e successivamente la posizione economica relativa alla complessità del ruolo da esercitare.

L'attribuzione del personale ad una determinata categoria si definisce attraverso l'analisi della mansione svolta, mediante l'identificazione della presenza e del grado di importanza dei seguenti fattori:

- conoscenze teoriche e pratiche;
- ampiezza e complessità del ruolo;
- livello di standardizzazione o autonomia;
- responsabilità e finalità;
- gestione delle informazioni;
- rilevanza per i risultati economici dell'ente.

L'attribuzione della posizione economica avviene in funzione della complessità del ruolo richiesto, della dimensione e degli ambiti operativi delle attività, della polifunzionalità da esercitare e del grado di maturazione professionale conseguito.

La categoria e la posizione economica, nonché l'individuazione della mansione specifica prevalente individuano la funzione e le attribuzioni economiche del lavoratore nell'organizzazione del lavoro dell'Ente.

Art. 24 - Declaratorie di categoria e posizione economica

Categoria "A"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- svolgono attività d'ordine ed esecutive a carattere tecnico o amministrativo, richiedente conoscenze teoriche di tipo elementare e acquisibili attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- svolgono compiti con elevato grado di standardizzazione o eseguibili secondo prassi ricorrenti sulla base di istruzioni o procedure definite;
- hanno responsabilità sulla correttezza delle operazioni svolte e delle procedure applicate;
- scambiano informazioni routinarie di tipo operativo.

Esemplificazione dei profili:

Lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, all'ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.

Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Lavoratore che provvede all'esecuzione di operazioni tecnico manuali, quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti che non richiedono specifica abilitazione.

Lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di video scrittura, nonché alla spedizione di fax, alla gestione della posta in arrivo ed in partenza e posta elettronica, alla gestione degli archivi.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:

operaio generico, custode, autista, commesso operaio qualificato, addetto all'archivio, operatori CED,

Posizione economica A1

Vi appartiene il personale che svolge attività esecutive semplici, compiti ausiliari e/o attività di attesa e custodia.

Posizione economica A2

Vi appartiene il personale qualificato che, attraverso esperienza e addestramento professionale, ha raggiunto rilevanti conoscenze e competenze relative alla mansione esercitata.

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze e capacità acquisibile con formazione professionale e teorica, consolidata esperienza e cognizione specifica riconosciuta, o con istruzione superiore;
- svolgono attività di concetto a contenuto professionale ampio e complesso con responsabilità di risultati relativi a specifici processi amministrativi e tecnici;
- operano con autonomia e discrezionalità definita rispetto all'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività;
- esercitano relazioni organizzative interne ed esterne complesse, anche di natura negoziale, che possono prevedere un rapporto diretto con gli utenti .

Esemplificazione dei profili:

Lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'unità di appartenenza;

Lavoratore che svolge attività di concetto nel campo amministrativo, tecnico e contabile, che opera con autonomia e responsabilità sui risultati quali-quantitativi assegnati, attraverso conoscenze derivanti da istruzione di grado superiore e attraverso l'uso di tecnologie e tecniche di elevato livello.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

operatore specializzato, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo.

Posizione economica B1

Vi appartiene il personale specializzato con compiti di coordinamento operativo di altro personale ovvero il dipendente con funzioni di gestione, di controllo delle apparecchiature e impianti di servizi di valenza generale (es.: depurazione, gestione energia, gas, acqua, etc.), a cui è anche richiesta responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi-amministrativi.

Posizione economica B2

Vi appartiene il personale che svolge attività di elevato contenuto professionale di coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori e/o attività ad alto contenuto specialistico, che richiedono l'ausilio di tecnologie avanzate.

Posizione economica B3

Vi appartiene il personale in possesso delle capacità del livello inferiore che esercita funzioni di elevata complessità gestionale come tale riconosciuta dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente su proposta del Direttore Generale.

Dichiarazione congiunta

Con riferimento ai percorsi verticali di carriere del personale le parti ritengono che gli stessi possono avvenire per mansioni svolte e riconoscimento dell'esperienza maturata prescindendo dal titolo di studio, salvo che i Consorzi nella loro autonomia richiedano specifici titoli di studio, con riferimento a particolari profili.

Categoria "C"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- hanno elevate conoscenze tecnico professionali acquisite di norma tramite istruzione universitaria e/o approfondita conoscenza e maturata esperienza;
- svolgono attività di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, nonché sulle risorse umane, ove affidate;
- gestiscono le informazioni complesse, in funzione degli obiettivi da raggiungere;
- dispongono di autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione dei problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento dei fini, affidati dall'Ente.

Esemplificazione dei profili:

Lavoratore che espleta attività di progettazione/ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari, segue i lavori in tutte le fasi e ne è responsabile.

Lavoratore che espleta compiti di alto contenuto - specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione e realizzazione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc. strade, ferrovie, porti, fognature, opere e infrastrutture civili e di urbanizzazione.

Lavoratore che espleta - attività di progettazione e gestione del sistema informativo e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.

Lavoratore che espleta attività di istruzione, - predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un alto grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Lavoratore che espleta attività di progettazione di edifici, - opere civili, urbanistica, impianti ferroviari, portuali, stradali, ne cura il cantiere e la sicurezza. Segue i lavori in tutte le fasi e ne è responsabile.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di: ingegnere, architetto, specialista in attività amministrative e contabili, amministratore di sistemi informatici, avvocato.

Posizione economica C1

Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o che svolge funzioni professionali specialistiche.

Posizione economica C2

Vi appartiene personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative , di elevata variabilità, di notevole complessità ed importanza in relazione agli obiettivi degli Enti, o che svolge funzioni professionali di elevata responsabilità.

Categoria “Q”

Area quadri

L'area quadri ricomprende il personale, in possesso di requisiti previsti per la categoria C, quando preposto in funzioni di direzione di unità organizzative a carattere complesso con elevato grado di autonomia decisionale o esercita nella specialità professionale competenze di alta professionalità. I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi degli Enti e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, ottimizzazione e integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative.

Il trattamento economico dell'area quadri è quella della Categoria C2 a cui viene sommata la specifica indennità prevista nelle posizioni economiche Q1 e Q2.

Posizione economica Q1

Vi appartiene il personale che svolge funzioni di coordinamento, controllo e integrazione di più settori diversificati con ampio grado di discrezionalità e decisionalità con dipendenza funzionale diretta dalla Dirigenza, le funzioni sono strettamente e direttamente connesse agli obiettivi e sono della massima importanza per i risultati degli Enti.

Posizione economica Q2

Vi appartiene il personale che, in possesso delle caratteristiche professionali del parametro Q1, abbia maturato una consolidata e specifica esperienza e la esercita in ambienti e contesti che richiedano funzioni professionali e scientifiche di grande complessità di strutture tecnico-organizzative, elevata variabilità e particolare importanza e strategicità in relazione ai fini degli Enti.

Art. 25 - Norme per area quadri

In relazione alle funzioni direttive espletate ed al livello di responsabilità proprio del personale inquadrato nell'area quadri, questi rispondono funzionalmente alla direzione. Si convengono pertanto norme specifiche applicabili ai lavoratori ricompresi in quest'area.

A) Orario di lavoro

Dal momento che le attività di direzione esercitate non consentono una prefissione dei parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, visto il R.D.L. 15-3-23 n.692 i quadri non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro ed alla conseguente disciplina sulla limitazione del lavoro straordinario.

Le maggiori prestazioni effettivamente svolte, anche in giornate festive e/o in orari particolari, sono compensate dalla particolare indennità di funzione, finalizzata in modo esplicito anche a tale titolo.

B) Responsabilità civile

Ai sensi dell'art. 5 legge n.190/85 l'Azienda provvede a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale interessato dal rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave del lavoratore.

C) Indennità di funzione

In relazione alle funzioni esercitate, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità di funzione quadri prevista nel trattamento retributivo, corrisposta per tutte le mensilità e utile ai fini del TFR.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa all'esercizio del ruolo di quadri.

Art. 26 - Sviluppo e mobilità orizzontale del personale

Le Parti convengono sulla necessità di valorizzare le capacità professionali del personale, promuovendone lo sviluppo, in linea con le esigenze organizzative di efficienza e produttività degli Enti di Industrializzazione, di qualità del servizio nonché dell'evoluzione delle tecnologie.

A tal fine alla mobilità del personale, che consente di realizzare un oggettivo arricchimento delle esperienze, l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di competenze nell'ambito di diverse posizioni organizzative, la messa a frutto delle proprie potenzialità, si riconosce valore specifico in relazione anche allo sviluppo delle carriere, in quanto arricchisce ciascuna professionalità con caratteristiche diverse e superiori.

In relazione alla mobilità orizzontale, le mansioni ricomprese in una medesima categoria sono intercambiabili e quindi esigibili e, pertanto, il personale può essere adibito allo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nella categoria di appartenenza.

E' in funzione del progressivo arricchimento delle mansioni assegnate, della polivalenza acquisita, della superiore complessità dei compiti esercitati, della maggiore affidabilità dimostrata, della valutazione del merito, delle capacità e, quindi, del più elevato livello di maturazione professionale conseguito, che gli Enti attribuiscono selettivamente, in termini individuali, l'inquadramento alla posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria.

Art. 27 - Sviluppo professionale

Le Parti convengono che lo sviluppo professionale e il conseguente miglioramento delle carriere, in linea da un lato con le esigenze organizzative, tecnologiche e funzionali degli Enti, e dall'altro, con le capacità e le potenzialità dei lavoratori interessati, costituisce un incremento di valore per gli stessi e del livello di motivazione operativa del personale.

I passaggi alla categoria superiore vengono effettuati, pertanto, dagli Enti in relazione alle loro esigenze, con riferimento ai requisiti della posizione di lavoro superiore, previa valutazione, delle attitudini e delle potenzialità dei lavoratori interessati, sulla base del progressivo e oggettivo arricchimento delle capacità professionali e delle conoscenze da questi acquisite tramite esperienza di lavoro, partecipazione ad attività formative, intercambiabilità delle mansioni, mobilità nell'ambito di diverse posizioni organizzative, impegno e qualità delle prestazioni e risultati conseguiti.

I lavoratori possono comunicare agli Enti la propria disponibilità a mutare attività o posizione lavorativa per acquisire un maggior arricchimento professionale.

Gli Enti prendono in considerazione tali segnalazioni, ricorrendone i presupposti, nell'ambito delle proprie valutazioni in materia di sviluppo professionale.

Art. 28 - Norma di primo inquadramento del personale in servizio

nel nuovo sistema di classificazione

Le norme del precedente contratto relative all'inquadramento del personale dipendente restano in vigore ove non si fosse provveduto all'applicazione del contratto.

Art. 29 - Attribuzione temporanea di mansioni superiori

Il personale può essere temporaneamente adibito a svolgere mansioni rientranti in categoria diversa da quelle di appartenenza, qualora ricorrono le seguenti ipotesi:

- a) necessità di sostituire un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;
- b) esigenze organizzative e tecniche.

Nelle ipotesi summenzionate, l'assegnazione allo svolgimento di mansioni rientranti in categoria diversa non determina il passaggio del dipendente nell'inquadramento superiore.

Al personale che in base a preciso mandato, assegnato in forma esplicita, a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione, viene richiesto di svolgere mansioni previste per una categoria superiore rispetto a quella di appartenenza, con esplicitazione del periodo di incarico, della causa

che lo ha reso necessario e del livello superiore, viene riconosciuto, a norma dell'art. 13 legge 300/70, per il periodo corrispondente, il diritto alla retribuzione propria di quella categoria. Qualora l'assegnazione alla categoria superiore si protragga per più di 3 mesi continuativi, l'assegnazione diviene definitiva.

Nel caso in cui gli incarichi a mansioni di categoria superiore non siano a carattere continuativo i periodi per il computo relativo al diritto all'assegnazione all'inquadramento superiore diventa di 200 giorni di effettivo lavoro computati nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 - Formazione

In considerazione della continua evoluzione tecnologica e della necessaria crescita delle relative conoscenze, gli Enti promuovono le necessarie attività di formazione per i lavoratori al fine di favorire l'aggiornamento, lo sviluppo e la trasformazione delle singole professionalità.

Le iniziative di formazione sono programmate in relazione alle specifiche esigenze degli Enti volte a favorire maggior capacità professionale da parte dei lavoratori.

Le attività di formazione sono volte ad assicurare con continuità:

- l'inserimento dei neo-assunti,
- l'acquisizione di conoscenze diffuse relative all'intera famiglia professionale e non solo limitate alle specifiche attività,
- il mantenimento e sviluppo delle conoscenze e competenze,
- le conoscenze relative alla sicurezza e prevenzione dei rischi e modalità d'intervento,
- la riconversione professionale in occasione di riorganizzazioni,
- l'addestramento per l'acquisizione di capacità e conoscenze su nuove tecnologie;
- favorire la progressione economica all'interno della categoria.

Il costo di tali corsi è interamente a carico degli Enti.

Art. 31 - Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Detti lavoratori potranno richiedere di usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per almeno un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso.

Il numero dei lavoratori, che potrà fruire di permessi contemporaneamente, è equivalente a 1 sino a 15 e 2 (due) negli Enti fino a 50 dipendenti, mentre non può superare il 3% del totale della forza occupata negli Enti di maggiori dimensioni.

I lavoratori studenti sono tenuti a presentare la documentazione necessaria attestante la frequenza ad uno dei corsi di cui al primo comma ovvero l'effettuazione dell'esame.

I lavoratori studenti universitari hanno diritto a un giorno di permesso retribuito in relazione a ciascuno esame sostenuto.

Si considerano lavoratori studenti, e pertanto legittimati ad esercitare i diritti di cui al presente articolo, coloro che risultino validamente iscritti ad uno dei corsi di studio menzionati, per il periodo della durata legale prevista per il corso stesso.

Gli Enti possono attribuire a richiesta degli interessati, permessi ed aspettative non retribuite, anche di lungo periodo, per consentire momenti di sviluppo culturale e professionale attraverso periodi di alternanza di studio e lavoro e consentendo così la partecipazione di lavoratori interessati a corsi di studio, master, stages, ecc..

TITOLO V - ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

PREMESSA

Organizzazione del lavoro

In relazione alla peculiarità degli Enti di Industrializzazione, l'organizzazione del lavoro, nel settore, deve caratterizzarsi in direzione di un costante orientamento alla soddisfazione dell'utenza.

In questo contesto le parti convengono sull'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimizzazione delle risorse e la valorizzazione professionale dei lavoratori, nonché attraverso una adeguata combinazione tra dotazione organica necessaria a coprire le esigenze di servizio, la definizione degli orari e la loro distribuzione e l'uso appropriato delle forme integrative di servizio.

Le parti convengono nella necessità di attivare specifici momenti di concertazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCNL finalizzate alla sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e riferite all'insieme della struttura o sezioni di essa.

Art. 32 - Orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata dalle norme di legge. La durata dell'orario normale di lavoro contrattuale è pari a 36 ore medie settimanali.

La media oraria di 36 ore settimanali, può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, fermo restando che la prestazione lavorativa deve essere svolta in un arco massimo temporale di norma di 10 ore giornaliere.

In relazione alla specificità degli Enti di Industrializzazione e alla vasta articolazione dei loro interventi, si individuano le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio:

1. ORARIO STANDARD

E' quello effettuato con 36 ore settimanali distribuite su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 5 giorni con intervallo.

2. ORARIO SU NASTRO LAVORATIVO

Si considera lavoro distribuito su nastro lavorativo, quello che prevede la prestazione settimanale effettuata alternando giornate con orari continuativi, a giornate con intervallo, in un arco temporale giornaliero non superiore alle 10 ore.

3. ORARIO IN TURNO

Si considera lavoro in turno, quello prestato in modo programmato, ciclico e avvicendato nell'ambito dei giorni in cui si articola l'espletamento del servizio, ivi incluso le domeniche e i giorni festivi.

I lavoratori che svolgono il proprio orario di lavoro in tre turni, l'orario di lavoro settimanale è di 35 ore.

4. ORARI PER FAVORIRE LO SVILUPPO FORMATIVO

In sede di concertazione aziendale le parti potranno prevedere ulteriori e particolari articolazioni dell'orario di lavoro da utilizzare per garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali.

Art. 33 - Rilevazione dell'orario

Agli effetti dell'applicazione del Decreto Legislativo 66/03 è confermato la normativa in materia di orario di lavoro di cui al vigente C.C.N.L. Pertanto l'orario settimanale è stabilito in 36 ore.

Sono altresì confermate le percentuali di maggiorazioni per il compenso per il lavoro straordinario e la loro applicabilità alle prestazioni di lavoro che si svolgono tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

Art. 34 - Ritardi

1. Ritardo sull'orario di ingresso al lavoro, nei limiti dei 30 minuti, comporta l'obbligo del recupero entro la settimana successiva a quella in cui si è verificato il ritardo stesso.
2. In caso di mancato recupero per fatto dipendente dal lavoratore si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione, fatte salve eventuali sanzioni disciplinari.
3. A livello locale vengono definiti i limiti entro i quali la reiterazione del ritardo può dar luogo a sanzione disciplinare.

Art. 35 - Lavoro supplementare e straordinario

Il lavoro straordinario può essere effettuato quando ricorrano particolari esigenze dell'azienda indifferibili e di durata temporanea, previa autorizzazione del responsabile del personale dell'Ente. Nel rispetto delle disposizioni di legge e delle norme del presente contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, per 200 ore annue pro capite e in base alle disposizioni impartite dagli Enti.

Comunque l'arco orario giornaliero non può superare i limiti di legge.

La contrattazione aziendale nell'ambito del limite della sommatoria delle ore assegnate individualmente al personale dipendente può stabilire deroghe determinate da situazioni eccezionali.

Gli Enti comunicheranno semestralmente alle Rappresentanze Sindacali i dati relativi alle eventuali prestazioni straordinarie. Nei casi in cui i suddetti dati evidenzino – complessivamente o per cause ricorrenti – un ricorso significativo e sistematico alle prestazioni straordinarie, le parti a livello aziendale si incontreranno per le opportune congiunte valutazioni.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali. Le ore effettuate oltre le 36 e fino a 40 settimanali sono considerate lavoro supplementare e retribuite con la maggiorazione del 10%.

Ogni ora di lavoro straordinario viene compensato con le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla retribuzione oraria complessiva:

- diurno feriale del 25%
- notturno feriale o diurno festivo del 45%
- notturno festivo del 55%

Le parti convengono - al fine di consentire al lavoratore di fruire della retribuzione ovvero del permesso compensativo, per le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario l'orario di riferimento - di prevedere la possibile istituzione di un conto ore individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiranno le ore di prestazioni supplementari e straordinarie e saranno utilizzate entro 180 giorni dalla avvenuta prestazione nella misura massima di 70 ore/anno.

Le ore accantonate potranno essere richieste in retribuzione ovvero come permesso per necessità personali o familiari .

L'utilizzo come riposo compensativo, con riferimento all'organizzazione degli uffici sarà ammesso alla fruizione in accordo con il Direttore Responsabile del personale dell'Ente.

Il numero di ore accumulate e destinate a successiva fruizione potrà essere evidenziato mensilmente sulla busta paga.

In riferimento alle ore accantonate per successivo recupero le maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 36 - Riposo settimanale e lavoro festivo

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno normalmente coincidente con la domenica comunque non rinunciabile ne monetizzabile.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro, fermo restando il diritto alla corresponsione della indennità festiva pari a:

- lavoro diurno festivo 30%;
- lavoro notturno festivo 50%;

della retribuzione oraria complessiva.

Art. 37 - Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro prestato dal dipendente tra le ore 22 di sera e le ore 6 del mattino seguente.

Il lavoro notturno è retribuito con la maggiorazione del 20% della retribuzione oraria complessiva.

Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali ;

I lavoratori impegnati nel lavoro notturno usufruiscono di una riduzione dell'orario di lavoro ed una maggiorazione retributiva .

I dipendenti che effettuano lavoro notturno devono essere sottoposti a cura e a spese dell'Ente , per il tramite del medico competente di cui all'art.17 del D.lgs n.626/94 , come modificato dal D.Lgs. 19-3-1996,n.242:

Il Consorzio si impegna a recepire le norme relative alla disciplina del lavoro notturno come previsto dal decreto legislativo 26 novembre 1999 , n. 532 e dall'art.17 della legge 25 febbraio 1999, n. 25 .

Art. 38 - Lavoro in turni avvicendati

I lavori in turno presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:

- turni ciclici, continui e avvicendati, che si alternano nell'arco di almeno un mese continuativo, con esclusione delle prestazioni dalle ore 22 alle ore 6, definiti turno A;
- turni ciclici, continui e avvicendati, che si alternano nell'arco di almeno un mese continuativo, comprensivi del periodo notturno, definiti turno B.

Ai lavoratori in turno, relativamente alle prestazioni effettuate secondo lo schema della propria turnazione, si applicano le seguenti indennità giornaliere a prestazione effettiva:

- Per le prestazioni in turno sia di tipo A o B effettuate in orario diurno, una indennità pari al 5% della retribuzione oraria complessiva.

Per le prestazioni in turno di tipo B effettuate in orario notturno, si somma limitatamente alle ore di cui all'art. 37, l'indennità aggiuntiva (20%).

Dette indennità hanno le seguenti caratteristiche:

- sono onnicomprensive e compensano ogni altra indennità legata al disagio;
- sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno, festivo e delle prestazioni straordinarie.

Nei casi di sostituzione di lavoratori addetti ai turni avvicendati da parte di lavoratori non addetti a tali turni, le indennità di cui sopra vengono corrisposte secondo la stessa modalità a prestazione effettiva.

Le parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze del servizio, la copertura del turno per mancata cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le due ore e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante.

Art. 39 - Reperibilità

Gli Enti di Industrializzazione che hanno la necessità di garantire la funzionalità dei servizi, nonché la sicurezza degli impianti e delle attrezzature, non presidiati ventiquattro ore, possono prevedere turni di reperibilità.

Le modalità attuative del servizio di reperibilità vengono definite, nell'ambito della concertazione, a livello decentrato tra Enti e Rappresentanze Sindacali con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri:

- avvicendamento del maggior numero dei lavoratori
- impegno di reperibilità limitato ad un massimo di 12 giorni al mese pro-capite
- divieto di superamento, salvo casi eccezionali, dei 6 giorni continuativi di reperibilità al fine di assicurare il giorno di riposo settimanale.

Il servizio di reperibilità viene compensato secondo le seguenti indennità fisse giornaliere in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità:

- reperibilità fino a 8 ore giornaliere, indennità pari a € 9,00/giorno
- reperibilità superiore a 8 e fino a 12 ore, indennità pari a € 12,50/giorno

Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del servizio di reperibilità, sono comunque regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro ordinario.

Le modalità di chiamata, i tempi di intervento, la tolleranza entro la quale scatta una penale di assorbimento dell'indennità, qualora si eccedano i limiti previsti, sono definiti a livello di contrattazione aziendale.

Art. 40 - Utilizzo del mezzo proprio

Nell'ambito della contrattazione decentrata viene disciplinato con riferimento alle tariffe d'uso l'utilizzo da parte del lavoratore del proprio veicolo in orario di lavoro ai fini dell'espletamento delle mansioni assegnate.

TITOLO VI - GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO

Art. 41 - Giorni festivi

Ai giorni festivi previsti dalla legge¹ si aggiunge la festa del Santo Patrono del Comune di ubicazione dell'Ente.

In occasione delle suddette festività, i lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo e alla normale retribuzione.

In caso di festività infrasettimanale lavorata al lavoratore interessato spetta, oltre alla normale giornata di retribuzione, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, sostituibile da una giornata di recupero, fermo restando la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 36 del presente C.C.N.L.

Nel caso di eventuali festività coincidenti con altri giorni festivi o con il giorno di riposo domenicale o periodico, a ciascun lavoratore interessato spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un ulteriore giorno di riposo.

In luogo delle festività soppresse, vengono riconosciuti ulteriori sei giorni di riposi compensativi, fruibili anche cumulativamente alle ferie, di intesa con la direzione dell'Ente.

Art. 42 - Ferie

Nel corso di ogni anno solare, i dipendenti hanno diritto, in ragione del servizio prestato, ad un periodo di ferie retribuito.

Il periodo di ferie annuale è pari a 30 giorni lavorativi, nel caso di settimana lavorativa su 6 giorni, o di 26 nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni. Per i dipendenti con altra ripartizione dell'orario settimanale, il periodo di ferie viene riproporzionato coerentemente.

Le domeniche e le festività infrasettimanali non sono computabili come giorni di ferie.

Le ferie sono irrinunciabili e la loro fruizione deve aver luogo nel corso dell'anno solare. Se per eccezionali esigenze di servizio il dipendente non può fruirne in tutto o in parte, conserva comunque il diritto a fruirne entro il mese di giugno dell'anno successivo, salvo diversa pattuizione in sede di contrattazione decentrata.

Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o si estingua nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene calcolata come mese intero.

Il periodo di ferie è assegnato dall'Ente con riferimento alle proprie esigenze organizzative e tenendo conto delle richieste dei lavoratori sulla base della predisposizione di un piano ferie da redigere entro il primo quadrimestre dell'anno a seguito di comunicato alle RSU e assicurando a ciascun lavoratore un periodo continuativo nella stagione estiva non inferiore a 2 settimane di ferie. Il ricovero ospedaliero o la malattia che comporta inabilità lavorativa debitamente certificata, per un periodo superiore a tre giorni, incorsi durante il periodo di ferie, ne sospendono il decorso. Il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione.

Art. 43 - Assenze

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato della direzione dell'Ente.

Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'Ente nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, entro un'ora dall'inizio del proprio orario di lavoro e a giustificarla al più tardi entro il mattino successivo; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.

Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro è soggetto a procedimento disciplinare.

Art. 44 - Permessi

Il lavoratore usufruisce, per giustificati motivi personali o familiari, di permessi retribuiti per assentarsi dal posto di lavoro.

Gli stessi non possono superare le 24 ore complessive nell'arco dell'anno.

Inoltre il dipendente usufruisce dei seguenti permessi retribuiti:

- per matrimonio viene accordato un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie;
- per la nascita di ciascun figlio fino a 3 giorni;
- per decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli, o persone conviventi con il lavoratore, questi ha diritto ad un permesso di 3 giorni.
- In caso di decesso di parenti entro il 4° grado non conviventi ed affini, il permesso è pari ad un giorno lavorativo
- In caso di donazione sangue il lavoratore interessato ha diritto al permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della Legge 584/67 e 107/90.

Per permessi relativi al diritto allo studio valgono le norme riportate nell'articolo 31 del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto, altresì, ove ne ricorrono le condizioni ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 45 - Malattia

Certificazione malattia

In caso di malattia, il lavoratore è tenuto a produrre il prima possibile, e comunque non oltre il secondo giorno, certificato medico attestante l'inedoneità al servizio. Per produzione del certificato s'intende il recapito dello stesso o la spedizione mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Analogamente deve essere giustificata l'eventuale prosecuzione dello stato di idoneità al servizio. In tale ipotesi il certificato medico deve pervenire, secondo le modalità del comma precedente, entro il primo giorno dalla scadenza del certificato precedente.

Il lavoratore che non ottempera all'obbligo previsto al presente articolo, è suscettibile di applicazione del procedimento disciplinare, dovendosi ritenere la sua assenza ingiustificata.

Accertamenti del datore di lavoro

Nel rispetto della normativa vigente, l'impresa ha facoltà di verificare l'esistenza della malattia e controllarne il decorso tramite le strutture pubbliche preposte.

Il dipendente assente è tenuto, fin dal primo giorno di assenza, a farsi trovare nel domicilio comunicato per il suddetto controllo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, salva diverse disposizioni e normative generali.

C. Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione clinica o alla stabilizzazione, accertate dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro, la certificazione deve essere prodotta entro il primo giorno e comunque entro le 24 ore dall'evento.

L'Azienda anticiperà l'intero trattamento economico previsto dall'INAIL, osservando per i rimborsi le procedure disposte dall'INAIL.

In caso di infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi, l'Azienda può surrogarsi nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata.

D. Malattia e infortunio extra professionale

Il lavoratore, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di:

- mesi 12 con retribuzione al 100%;
- mesi 6 con retribuzione al 30%;
- mesi 3 con conservazione del posto.

Per la maturazione del periodo di comportamento, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi negli ultimi tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa.

Nei casi di patologie particolarmente gravi quali (emodialisi, chemioterapia, etc.) che comportino ricoveri ospedalieri, anche in day hospital, per la somministrazione di terapie salvavita, i giorni necessari non sono computati ai fini della maturazione del periodo di comportamento previsto dal comma precedente.

In relazione alla gravità della malattia l'Ente può concedere, su richiesta del lavoratore, allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, indipendentemente dal periodo di comporto, un'aspettativa non retribuita della durata massima di mesi 6, periodo elevabile a 12 mesi per i lavoratori affetti da malattie gravissime quali ad esempio oncologiche, ortopediche gravi, sclerosi, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico; ovvero riconsiderarne la durata in relazione alla attesa di recupero psicofisico del lavoratore anche fruendo dell'aspettativa di cui all'art. 48.

Una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al comma precedente laddove concesso, il rapporto di lavoro si risolve di diritto e l'Ente ne dà comunicazione scritta all'interessato. Il dipendente conserva il diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il periodo di assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa.

Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi precedenti, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4 - comma 4, della legge n.68/1999

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica, e comunque oltre il periodo previsto al punto D).-

Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999"

La fruibilità delle cure termali è disciplinata dalla legislazione vigente e seguente.

Art. 46 - Congedo di Maternità

1. Gli Enti sono tenuti ad ottemperare alle disposizioni di legge sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità ed, in particolare, a quanto stabilito dalla Legge 53/2000 e dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

2. Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice è corrisposto l'intero trattamento economico. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di congedi di maternità. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo di maternità post-parto ed il periodo anteparto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

Art. 47 – Congedi parentali

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, i relativi congedi dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al precedente articolo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Il dipendente che usufruisca di congedi parentali ha diritto, fino al terzo anno di vita del bambino, ad un trattamento retributivo, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi determinato come segue:
 - intera retribuzione mensile per i primi trenta giorni;
 - 30% della retribuzione mensile per i restanti 5 mesi.
4. Per i periodi di congedo ulteriori ed entro l'ottavo anno di vita del bambino, è dovuto un trattamento economico pari al 30% della retribuzione mensile, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
5. Per i figli con handicap grave si applicano le disposizioni degli artt. 42 e 43 del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151.
6. In caso di malattia del figlio, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni secondo le indicazioni contenute nell'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001. I periodi congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 48 - Servizio militare

Il lavoratore chiamato alle armi per assolvere gli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità. Questi è tenuto a riprendere il servizio entro 30 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa del congedo. In caso contrario è considerato dimissionario. Analogamente avviene nell'ipotesi di richiamo alle armi. Ai lavoratori richiamati alle armi, viene applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.

Art. 49 - Aspettativa

Ogni lavoratore può richiedere, per giustificati motivi personali o di famiglia, un periodo di aspettativa che non può essere superiore a 12 mesi, senza alcuna corresponsione di trattamento economico e contributivo né decorrenza di anzianità. Gli Enti possono concederla qualora la ritengano compatibile con le esigenze del servizio. Il lavoratore può richiedere che l'aspettativa cessi prima del termine stabilito. Sono dovute, a termini di disposizioni di legge, se richieste dal lavoratore, aspettative per chi è chiamato a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali, con decorrenza di anzianità a tutti gli effetti.

Art. 50 - Mobilità tra lavoratori appartenenti a diversi Enti

- 1) Nell'ambito delle normative nazionali e regionali che regolano gli statuti degli Enti e lo stato giuridico del personale, le parti favoriscono, gli scambi di lavoratori tra Enti sia per l'accrescimento delle conoscenze professionali legate all'attività degli Enti stessi, sia per l'eventuale definitivo trasferimento di lavoratori tra Enti diversi.
- 2) Le parti favoriscono l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nei casi di mobilità e crisi occupazionale tra enti, fermo restando quanto previsto dal primo comma del presente articolo. Le determinazioni conseguenti all'eventuale attuazione del presente articolo sono riservate alla volontà degli Enti coinvolti nel rispetto del presente contratto e dei trattamenti economici fondamentali dei lavoratori coinvolti. Il personale trasferito è esonerato dal periodo di prova purché abbia già superato lo stesso, per analogo profilo, presso l'ente di provenienza.

Art. 51 - Dismissione di rami d'azienda

Nell'ipotesi che un Ente proceda a dismissione di rami d'azienda, con affidamento a soggetti terzi della gestione di servizi, l'Ente stesso attua una sede di contrattazione con le rappresentanze sindacali aziendali.

Tale contrattazione avrà il compito di garantire il rispetto dei diritti acquisiti dai lavoratori interessati, potrà prevedere incentivi economici per il passaggio e comunque, in caso di ingresso in diverso C.C.N.L., la salvaguardia del trattamento giuridico ed economico.

TITOLO VII - PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA

Art. 52 - Prevenzione e protezione

- Le Parti convengono che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente del lavoro, la sicurezza sul lavoro devono essere elemento fondamentale delle politiche e dei comportamenti organizzativi e operativi degli Enti.
- Le Parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in ogni luogo di lavoro per evitare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro del personale dipendente e a garanzia altresì dell'ambiente esterno. utenti.
- Gli Enti provvedono, alla nomina del medico competente, che assicurerà gli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro ed effettuerà, laddove necessario, le visite mediche dei lavoratori, per i quali stilerà una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso la relativa struttura lavorativa.

Art. 53 - Rappresentanti per la sicurezza (RLS)

Con riferimento al Decreto Legislativo 19.9.94 n.626 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro si conviene quanto segue relativamente ai Rappresentanti per la Sicurezza (RLS)

a) Numero

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene definito come segue:

Enti fino a 50 dipendenti: 1

Enti da 51 a 500 dipendenti: 3

Oltre 6

La durata dell'incarico dei rappresentanti di cui sopra è di tre anni.

b) Permessi retribuiti

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 D.L.vo numero 626/94 al rappresentante per la sicurezza spettano:

Negli Enti che occupano fino a 10 dipendenti permessi retribuiti pari a 12 ore annue;

Negli Enti che occupano da 11 a 30 dipendenti: permessi retribuiti pari 24 ore annue;

Negli Enti che occupano oltre 30 dipendenti: permessi retribuiti pari a 30 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lette b), c) d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

c) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista dall'articolo 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo numero 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione non inferiore a numero 10 ore lavorative.

Salvo iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali, spetta agli Enti definire i programmi formativi per i rappresentanti della sicurezza.

Per quanto non previsto dal presente articolo ed in particolare in riferimento alle modalità di elezione del rappresentante alla sicurezza, alle sue attribuzioni nonché ai necessari dispositivi di sicurezza gli Enti di Sviluppo Industriale firmatari del presente contratto applicano le disposizioni di legge sulla sicurezza definiti dalla legge n. 626/1994 e seguenti.

TITOLO VIII - DIRITTI DELLA PERSONA

Art. 54 - Pari opportunità

Le parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge 9/12/1977 n. 903 sulla parità tra uomo e donna, prendono atto della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta, in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni comunitarie, dalla legge 10 aprile 1991 n. 125 e degli obblighi che essa pone a carico degli Enti associati alla FICEI. Al rapporto sono tenute le unità con oltre 100 addetti.

Ogni Ente promuove iniziative, anche su proposta delle Rappresentanze sindacali unitarie, volte a verificare non solo il rispetto delle normative sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscano la realizzazione sia nel campo delle assunzioni, della formazione professionale che della carriera.

Le parti convergono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile. In relazione a quanto sopra le parti costituiranno una Commissione Nazionale.

Alla contrattazione di secondo livello è assegnata la funzione di:

- esaminare l'andamento occupazionale femminile
- proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi di sviluppo di carriera.

Art. 55 - Tutela della dignità dei lavoratori

Le Parti, nel rispetto della raccomandazione U.E. 131/92 e della legislazione in materia, con particolare riferimento all'art. 2087 cc, promuovono azioni finalizzate a tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, anche con riferimento alla sfera sessuale.

L'ambiente di lavoro deve essere idoneo ad un sereno svolgimento dell'attività lavorativa.

I rapporti tra i dipendenti, qualsiasi sia il loro inquadramento nell'azienda, devono essere improntati a reciproca correttezza. Pertanto è considerato inaccettabile qualsiasi comportamento a connotazione sessuale offensivo della dignità della persona, indipendentemente dal fatto che questo venga utilizzato o meno per intimidire e discriminare professionalmente il destinatario (assunzione, formazione, promozioni etc.).

Le Parti promuovono iniziative per informare dipendenti sulla procedura e sulle sanzioni disciplinari previste nei confronti dei dipendenti responsabili di molestie sessuali sul posto di lavoro e rimuovono gli effetti dei comportamenti stessi.

Art. 56 - Tossicodipendenza

Le Parti al fine di favorire il superamento di situazioni di tossicodipendenza e in attuazione di quanto previsto dalla legge 26/6/90 n. 162 convergono quanto di seguito riportato:

Nei confronti dei dipendenti, assunti a tempo indeterminato, per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza secondo le previsioni di legge e che intendano accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle U.S.L. o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, è riconosciuto:

- a) il diritto alla conservazione del posti di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo;
- b) la concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto a), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;

c) l'adozione di soluzioni lavorative, come il part-time o altre modalità, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, che rendano più agevole l'effettuazione di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto b) o di reinserimento al lavoro al termine del periodo riabilitativo. Per avvalersi della facoltà di cui sopra, il dipendente è tenuto ad inoltrare la relativa richiesta, al datore di lavoro prima dell'inizio del programma, accludendo adeguata documentazione sul programma stesso e la sua durata.

Anche ai lavoratori, che siano familiari di un tossicodipendente entro il 2° grado di parentela e, in mancanza, entro il 3° grado in linea retta, possono fare richiesta di essere posti in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per partecipare al programma terapeutico e socio riabilitativo del familiare tossicodipendente, quando il servizio pubblico per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. La relativa richiesta, con la documentazione del caso e l'attestazione del servizio pubblico per le tossicodipendenze, deve pervenire nei modi previsti al comma precedente.

Le Parti riconoscono la necessità di favorire il recupero di eventuali lavoratori etilisti, i quali intendono sottoporsi a terapie di disintossicazione presso centri specializzati, pertanto convergono di concedere i lavoratori interessati, per i quali sia specificatamente accertata la sottoposizione a terapia sanitaria specialistica, agevolazioni analoghe a quelle sopra previste per i lavoratori in accertato stato di tossicodipendenza.

Art. 57 - Portatori di handicap

Gli Enti, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap, laddove questi lavoratori siano presenti, ivi inclusa, nella misura consentita dalle condizioni oggettive, la rimozione delle eventuali barriere architettoniche che fossero di ostacolo all'attività lavorativa di tali soggetti.

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

Art. 58 - AIDS

Le Parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge 5 giugno 1990 n. 135, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro (art. 5 comma 5) e che è fatto divieto al datore di lavoro di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività (art. 6, comma 1 e 2).

Le Parti ritengono inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione a lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS e che necessiti di adeguate terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche.

Nei confronti di tali dipendenti viene pertanto prevista:

- a) la concessione di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per la durata della terapia domiciliare o presso istituto pubblico;
 - b) la concessione in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto 1, di permessi non retribuiti per brevi periodi;
 - c) adozione di soluzioni lavorative che rendono più agevole l'effettuazione della terapia.
- Gli Enti concedono le provvidenze sopra elencate dietro presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno al mantenimento del massimo riserbo.

Art. 59 - Volontariato

Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare positivamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario.

In particolare:

a) Volontariato di solidarietà sociale

Gli Enti, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11/8/1991 n. 266, fatte salve le modifiche di legge, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente a norma del presente contratto e/o di flessibilità di orario anche individuale, a norma di quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.

b) Volontariato di Protezione civile

Ferme restando le disposizioni del D.P.R. n. 613/94 e leggi seguenti, le aziende si impegnano a concedere nei confronti dei lavoratori che aderiscono al volontariato – su presentazione di idonea documentazione e sempre che non ostino comprovate esigenze di servizio – permessi non retribuiti per il tempo speso nei servizi della Protezione civile.

c) Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla legge 26/7/1987 n. 49, art. 33, comma 2, con riferimento alla possibilità di concedere ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge citata periodi di aspettativa non retribuita.

TITOLO IX - DISCIPLINA

Art. 60 - Doveri del personale

Il dipendente deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:

- rispettare l'orario di servizio, adempiendo le formalità prescritte dall'Ente per il controllo della presenza;
- svolgere con diligenza le mansioni affidategli, le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Ente;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Ente porterà a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dal singolo Ente;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Ente. Il dovere di riservatezza prosegue oltre la permanenza del rapporto di lavoro tra le parti;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio;
- non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni, nè svolgere attività contraria agli interessi degli Enti;
- durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con l'utenza, condotta uniformata ai principi di correttezza, astenendosi da qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona;
- aver cura dei locali e degli strumenti di lavoro a lui affidati;
- non valersi delle strutture e della strumentazione di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;
- non chiedere né accettare a qualsiasi titolo compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione produttiva;
- osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte dal presente contratto o con apposito provvedimento dagli Enti.

Al lavoratore è vietato di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, anche non a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle della struttura di appartenenza.

Art. 61 - Responsabilità civile e penale dei dipendenti

Ai lavoratori con funzioni di coordinamento, con responsabile di settore, responsabilità d'ufficio, nei casi in cui le norme, le leggi, i regolamenti attribuiscano loro specifiche responsabilità civili e penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte nonché l'adeguata copertura assicurativa previste da specifiche norme di legge.

Art. 62 - Sanzioni e procedure disciplinari

Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari.

- a) rimprovero scritto;
- b) multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) licenziamento con preavviso e con indennità;
- e) licenziamento senza preavviso e con indennità.

Il licenziamento di cui alla lettera e) si applica nei confronti di quei lavoratori colpevoli di gravissime mancanze relativi a doveri, le quali siano di tale entità - da interrompere il rapporto di fiducia tra azienda e dipendente e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.

La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari viene fatta per iscritto con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione dev'essere tempestiva e contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa di norma entro 10 giorni.

Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'Ente, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi di norma entro 20 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applicherà al lavoratore il provvedimento adottato. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 63 - Retribuzione e sue definizioni

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente nelle quantità e nelle modalità previste dal presente contratto.

La retribuzione è definita come segue:

- Retribuzione base, costituita dai minimi tabellari comprensivi della indennità di contingenza (al 31/12/1991). I relativi valori in termini mensili ed annuali sono riportati nella tabella n.1 allegata al CCNL.
 - Retribuzione individuale con la quale s'intende la retribuzione base incrementata dalla eventuale indennità di funzione quadri, dagli eventuali assegni di merito a carattere continuativo e/o assegni ad personam.
 - Retribuzione globale complessiva con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenza aggiuntiva (13[^] e 14[^]). Nella retribuzione globale omnicomprensiva si intendono comprese anche la retribuzione variabile e le indennità percepite nel mese o nell'anno di riferimento. Sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato.
- La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Ente, compreso tra il 20 e l'ultimo giorno del mese .

Art. 64 - Calcolo della retribuzione oraria (e giornaliera)

La durata di lavoro media settimanale è stata definita pari a 36 ore medie, la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni previste all'articolo precedente, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156.

Art. 65 - Incrementi retributivi

A decorrere dal 1 gennaio 2006 la retribuzione mensile viene determinata:

- 1) inglobando il premio di produttività aziendale di livello nazionale prevista nella tabella allegata al Contratto scaduto al 31 dicembre 2005;
- 2) incrementando la retribuzione mensile così determinata in vigore dal 31 dicembre 2005 dello 0,6% a definizione del periodo pregresso e del 2,2% in conformità all'inflazione programmata per l'anno 2006;
- 3) la retribuzione mensile prevista per il livello Q1 viene incrementato di 150 euro mensili e per il livello Q2 di 250 euro mensili dal 1 luglio 2006.

A decorrere dal 1 gennaio 2007 la retribuzione mensile viene determinata adeguandola all'inflazione reale che si sarà verificata nell'anno 2006 ed incrementandola dell'inflazione programmata prevista per l'anno 2007 dal DPEF 2007/2011 nella misura del 2,2%, salvo modifiche.

Art. 66 - Mensilità aggiuntiva (13[^] mensilità)

L'Ente corrisponde ai lavoratori una 13[^] mensilità, pari alla retribuzione individuale, nel periodo compreso fra il 16 e il 20 dicembre di ogni anno.

Per il personale assunto nel corso dell'anno, detta mensilità aggiuntiva viene corrisposta in ragione dei dodicesimi prestati.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato.

Art. 67 - Mensilità aggiuntiva (14^a mensilità)

L'Ente corrisponde ai lavoratori una 14^a mensilità, pari alla retribuzione individuale, da erogarsi nel periodo compreso fra il 15 e il 20 giugno di ogni anno.

Per il personale assunto nel corso dell'anno, detta mensilità aggiuntiva viene corrisposta in ragione dei dodicesimi prestati.

Le frazioni di mese non superiore a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato.

Art. 68 - Servizi di Custodia

Al dipendente cui si è richiesto di svolgere, oltre l'attività lavorativa propria, anche funzioni di custodia di edifici ed impianti viene dato l'uso gratuito dell'abitazione. Nel caso in cui la funzione di custodia sia prevalente ed esclusiva, per l'arco orario settimanale ed il computo orario della prestazione si fa riferimento alla normativa prevista dal CCNL dei portieri.

In sede di trattative decentrate, nel caso di disagio o difficoltà particolari sopportate, viene contrattato un elemento aggiuntivo compensativo.

Art. 69 - Retribuzione accessoria: indennità varie

Le indennità possibili per gli Enti aderenti alla FICEI sono oltre a quelle già menzionate di Funzione quadro, Lavoro festivo, Lavoro notturno, Lavoro in turni, Reperibilità, anche le seguenti:

indennità di cassa e di economato

indennità di trasferta

indennità di rischio

Tutte le indennità, ad eccezione di quella di Funzione quadri, non hanno carattere continuativo ma vanno attribuite esclusivamente su specifica prestazione effettiva giornaliera od oraria.

Non sono ammesse altre tipologie di indennità, per cui eventuali indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali nazionali e/o aziendali, non più contemplate nel presente CCNL, verranno mantenuti in cifra fissa mensile come emolumento ad personam, qualora il trattamento complessivo annuo di fatto percepito risulti superiore di quello assicurato dal presente CCNL.

A) Indennità di cassa ed economato

Il lavoratore a cui sia attribuita la funzione di maneggio denaro contante e/o assegni, con responsabilità e oneri per errori, ha diritto ad una indennità pari a EURO 37,00/mensili frazionabili nei giorni effettivamente lavorati.

Tale indennità è corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualsiasi titolo.

B) Indennità di trasferta

L'indennità di trasferta ricorre quando un lavoratore la cui mansione prevalente non comprenda funzioni di mobilità nel territorio (es. autista) opera al di fuori del territorio del comune dove è collocata la propria sede di lavoro.

La trasferta è autorizzata dal responsabile del settore e dà diritto ad una indennità pari a 28,00 Euro.

Per le trasferte superiori alle 6 ore il dipendente ha diritto all'intero importo della indennità, per le trasferte inferiori alle 6 ore l'importo si riduce proporzionalmente alle ore effettuate.

Le spese di viaggio, vitto, pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista in base a modalità e limiti di seguito riportati.

Le tipologie degli alberghi nonché le usuali modalità di viaggio sono definite per il personale in sede di contrattazione aziendale.

Il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio per e da la località di destinazione con uno dei mezzi sottospecificati e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località. I mezzi di trasporto consentiti sono tutti quelli pubblici ma l'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente e specificatamente

autorizzato. E' consentito anche l'uso, previa specifica autorizzazione, del proprio automezzo.

Il rimborso delle spese per l'uso della propria autovettura sarà effettuato nelle fasce chilometriche di uso.

Il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento è autorizzato e riconosciuto solo quando non sia possibile raggiungere nella mattinata la sede dell'impegno di lavoro quando il dipendente è impegnato in prestazioni fuori sede al mattino successivo ovvero quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.

Le spese per i pasti intesi come pranzo e cena sono rimborsate fino a concorrenza di Euro 53,00 giornaliera con un massimale di Euro 28,00 per singolo pasto.

C) Indennità di rischio

L'indennità di rischio viene erogata al personale su riconoscimento dell'Ente che effettua prestazioni di lavoro usando automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici, veicoli per trasporto di cose e persone, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (containers, casse mobili,);

Lavori di manutenzione stradale;

Lavori con esposizione diretta e continua per lavori di fogna, canali, sentine, pozzi, impianti di depurazione; ecc.

Tale indennità è pari a 263 Euro all'anno.

Art. 70 - Indennità di mensa

Gli Enti, tenuto conto delle caratteristiche dell'organizzazione del servizio, della distribuzione dell'orario di lavoro, istituiscono, previa contrattazione, delle modalità di fruizione, con le rappresentanze sindacali, un servizio mensa, con servizio diretto, o mediante convenzione con terzi oppure l'adozione di buoni pasto o ticket restaurant.

Il servizio mensa, comunque costituito, spetta a tutti i lavoratori che effettuano rientri pomeridiani non inferiori alle due ore.

L'azienda si riserva il controllo sul corretto utilizzo dei buoni pasto.

Nel caso in cui è istituito il servizio mensa è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto pari ad un terzo.

Il servizio è attribuito per ciascun giorno di prestazione effettiva di lavoro, e il suo costo non costituisce elemento retributivo con effetti su altri istituti retributivi contrattuali.

Il contributo per il pasto non è monetizzabile.

Art. 71 - Premio di risultato e produttività

Conformemente a quanto previsto nel Protocollo 23.07.93 tra Governo e Parti Sociali, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio degli Enti è istituito un premio di risultato correlato ad obiettivi e programmi degli Enti definiti entro il 30 novembre di ogni anno e con riferimento all'anno successivo e ciò al fine di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo degli Enti attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità.

L'entità e le modalità di erogazione del premio di risultato e produttività viene determinato a seguito delle relazioni sindacali a livello decentrato con periodicità annuale.

L'entità del valore economico del premio viene definito con riguardo:

- Alle previsioni relative all'andamento economico degli Enti e alla competitività complessiva degli stessi.
- Alle previsioni degli incrementi di produttività e qualità conseguenti alla realizzazione dei programmi concordati fra le parti e sono assunti con parametro di riferimento la capacità di bilancio dell'ente ed il miglioramento della produttività e della qualità.

Il premio viene erogato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento a condizione che vengano conseguiti nell'anno di riferimento gli obiettivi predeterminati.

Una volta perseguiti gli obiettivi il premio verrà erogato a ciascun lavoratore tenendo conto della presenza effettiva di ciascun lavoratore secondo le modalità determinate in sede di contrattazione decentrata.

Art. 72 - Previdenza complementare

Le parti concordano che la previdenza complementare può rappresentare uno strumento idoneo ad integrare le risorse economiche durante il periodo della pensione.

A tal fine preso atto della normativa in essere in materia previdenziale le parti convengono di rinviare ad una apposita sessione contrattuale, da tenersi entro il 31/01/2007, l'istituzione e le modalità di accesso alla previdenza complementare.

Art. 73 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

Al dipendente che cessa dal servizio, o in caso di morte, agli aventi diritto è corrisposta, a carico di appositi fondi di bilancio dell'Ente, una indennità di anzianità commisurata come per legge all'intero trattamento economico per ogni anno o frazione di anno di servizio maturato a partire dalla data di assunzione.

Si potrà contrattare l'investimento delle somme di cui al comma che precede, mediante polizze Collettive Vita, ossia (polizze aziendali) e definirne i relativi rendimenti.

Con riferimento al secondo comma dell'art. 2120 del C.C. per il computo del trattamento di fine rapporto a carico dell'Ente, si considerano oltre allo stipendio tutti gli emolumenti costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo.

Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore individualmente acquisiti dai dipendenti.

Per quanto riguarda l'erogazione anticipata sul TFR gli Enti fanno riferimento alla specifica disciplina di legge.

TITOLO XI - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 - Cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:

- a) per dimissioni del dipendente;
- b) senza bisogno di preavviso, al compimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva la facoltà di opzione per il proseguimento del rapporto per coloro che ne hanno diritto in virtù di legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo di conservazione del posto come previsto dal presente contratto;
- d) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile;
- e) per giustificato motivo ai sensi della legge 15 luglio 1966 n. 604 e successive modificazioni e della legge n. 108 dell'11 maggio 1990, senza bisogno di preavviso.

In ogni caso l'Ente comunica sempre per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

In caso di cessazione del rapporto per licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Ente porrà a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività presso l'Ente, del livello al quale era assegnato e delle mansioni disimpegnate.

Art. 75 - Periodo di preavviso

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi previsti dal presente contratto, salvo che per giusta causa, ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascuna categoria di inquadramento, ai corrispondenti periodi di prova.

Le parti possono concordare una diversa durata del periodo di preavviso.

I termini del preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data di comunicazione del recesso.

Durante il periodo di preavviso lavorato, l'Ente è tenuto a concedere al lavoratore, che lo richiede, brevi permessi non retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; pertanto questo, anche se sostituito dall'indennità relativa, viene computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 76 - Indennità sostitutiva del preavviso

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del periodo di preavviso, di cui all'articolo precedente, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità sostitutiva.

L'Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto del termine di preavviso, deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva, calcolata secondo le disposizioni dell'art. 2121 c.c., così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 C.C.

Art. 77 - Esodo Anticipato

L'Ente nei limiti temporali di vigenza del presente contratto, nelle more di emanazione di apposite leggi nazionali e/o regionali che prevedano eventuali agevolazioni per favorire il prepensionamento, può autorizzare il dipendente, su sua richiesta, alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, quando questi abbia maturato almeno 30 (trenta) anni di servizio utili agli effetti pensionistici.

In tal caso al dipendente verrà corrisposto oltre al TFR una incentivazione economica da concordarsi fra le parti , nella misura ricompresa tra le 6 (sei) e le 12 (dodici) mensilità di retribuzione .

Art. 78 - Commissione paritetica per l'interpretazione delle norme del vigente CCNL

E' istituita la Commissione per l'interpretazione delle norme del vigente C.C.N.L. di categoria tra FICEI e le Organizzazioni firmatarie del presente contratto rispettivamente in rappresentanza degli Enti industriali e dei dipendenti degli stessi.

Art. 1: Fanno parte della Commissione anzidetta quattro rappresentanti delegati dalla Federazione Italiana degli Enti di industrializzazione e quattro rappresentanti delegati per un solo nome da ciascuna delle quattro Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del vigente C.C.N.L. di categoria.

La Commissione sarà presieduta da un Presidente, designato dai componenti della stessa.

Art.2: La Commissione renderà la propria interpretazione della norma contrattuale, secondo i principi della correttezza e buona fede ed in ossequio alla vigente legislazione sull'argomento, mediante atto negoziale sottoscritto da tutti i componenti della Commissione e del segretario verbalizzante con motivazione a giustificazione della decisione finale.

L'interpretazione così fornita è vincolante e produce effetti per le parti.

Art. 3: Per adire la Commissione i dipendenti interessati ovvero il rappresentante legale dell'Ente debbono provvedere ad inviare raccomandata a.r. alla Commissione, che entro sette giorni dal ricevimento della richiesta fissa la trattazione della questione.

La Commissione, dopo aver istruito la controversia, deve provvedere ad emettere entro e non oltre sessanta giorni dal ricevimento un suo motivato provvedimento al riguardo o giungere a formalizzare un accordo tra le parti.

Nella raccomandata l'istante deve rappresentare, in modo conciso, quale sia la materia del contendere, deve altresì, curare di allegare ogni eventuale documentazione utile al parere della Commissione.

Art. 4: La decisione della Commissione per produrre effetti utili dovrà essere condivisa da almeno la maggioranza assoluta dei componenti

Art. 5: Alla riunione della Commissione assiste un verbalizzante, designato dalle parti.

Il verbalizzante provvederà a fornire ogni assistenza ed al termine dell'istruttoria, provvederà alla redazione del provvedimento finale.

Il verbalizzante non ha diritto di voto.

Art. 6: Il presente protocollo costituisce parte integrante del contratto collettivo di categoria e, come tale vincola tutte le parti firmatarie, senza necessità di ulteriore ratifica

Art. 79 - Norma di salvaguardia

Sono fatti salvi le condizioni ed i trattamenti economici individuali di miglior favore in essere alla data di stipulazione del presente CCNL.

TABELLA INCREMENTI RETRIBUTIVI BIENNIO 2006/2007

Effetto dei nuovi stipendi

Livello	Retrib. Mensile al 30/12/2005 comprens.prod.aziend.	2006 2,8%	01/01/2006	TOTALE	2007 2,2%	01/01/2007	Totale a Regime
A1	1.314,48	36,81	1.351,29	1.351,29	29,73	1.381,01	1.381,01
A2	1.402,42	39,27	1.441,69	1.441,69	31,72	1.473,40	1.473,40
B1	1.496,55	41,90	1.538,45	1.538,45	33,85	1.572,30	1.572,30
B2	1.610,51	45,09	1.655,60	1.655,60	36,42	1.692,03	1.692,03
B3	1.657,96	46,42	1.704,38	1.704,38	37,50	1.741,88	1.741,88
C1	1.913,49	53,58	1.967,07	1.967,07	43,28	2.010,34	2.010,34
C2	2.197,80	61,54	2.259,34	2.259,34	49,71	2.309,04	2.309,04
Q1	2.197,80	61,54	2.259,34	2.259,34	49,71	2.309,04	2.309,04
Q2	2.197,80	61,54	2.259,34	2.259,34	49,71	2.309,04	2.309,04

Retribuzione categoria
Quadri dal 1/7/2006

Q1	2.347,80	65,74	2.413,54	2.413,54	53,10	2.466,64	2.466,64
Q2	2.447,80	68,54	2.516,34	2.516,34	55,36	2.571,70	2.571,70

Indennità Quadri

Q1	179,11
Q2	435,70

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente contratto riconoscono alla contrattazione integrativa la funzione di sviluppo della efficienza e produttività. Si impegnano a creare le condizioni, con i Consorzi associati, per la piena applicazione dei contratti integrativi stessi, anche attraverso l'assistenza diretta.

DICHIARAZIONE A VERBALE SINDACALE PRESENTATA DA FP CGIL-UILFPL-FINDICI

In considerazione delle variazioni intervenute nelle retribuzioni mensili per le categorie (Q) quadri posizioni economiche Q1 e Q2, gli Enti in sede di applicazione del presente contratto verificano per i lavoratori inquadrati nella categoria C se sono in possesso dei requisiti professionali o di titoli di studio di istruzione universitaria alla data di stipulazione del presente accordo al fine di essere inquadrati nella categoria (Q) quadri.

La presente norma ha carattere di eccezionalità e può essere usata solo in sede di applicazione del presente contratto.