

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMUNI ITALIANI (ANCI)

QUADRIENNIO NORMATIVO 2004-2007

1° Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per il personale dipendente dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI)

Parte normativa 2004-2007 – Parte economica 2004-2005

Il 21 luglio 2005, in Roma, tra

-Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI) con il presidente, Leonardo Domenici, e il segretario generale, Angelo Rughetti

-FP-CGIL con Giovanni Pagliarini

-UIL-PA con Giacinto Fiore e Simonetta Villamagna

-FPL-UIL con Carlo Fiordaliso e Sauro Brecciaroli

-CISL-FPS con Rino Tarelli, Marco Lombardo e Velio Alia

è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dell'Anci, quadriennio normativo 2004-2007 e biennio economico 2004-2005, nel testo di seguito allegato.

INDICE

-Premessa

-Titolo I (Applicazione, Decorrenza, Durata)

Art. 1 (Ambito d'applicazione)

Art. 2 (Decorrenza e durata)

Art. 3 (Procedure di rinnovo)

-Titolo II (Relazioni sindacali)

Art. 4 (Obiettivi)

Art. 5 (Strumenti)

Art. 6 (Contrattazione a livello nazionale)

Art. 7 (Contrattazione integrativa o di secondo livello)

Art. 8 (Informazione)

Art. 9 (Consultazione)

Art. 10 (Interpretazione degli accordi)

Art. 11 (Ristrutturazioni aziendali)

Art. 12 (Raffreddamento dei conflitti)

Art. 13 (Gli attori)

-Titolo III (Forme di partecipazione)

Art. 14 (Commissioni)

Art. 15 (Comitato pari opportunità)

Art. 16 (Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)

Art. 17 (Commissione per la formazione)

Art. 18 (Norme comuni di funzionamento)

Art. 19 (Norma transitoria)

-Titolo IV (Diritti sindacali)

Art. 20 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Art. 21 (Assemblea)

Art. 22 (Affissioni)

Art. 23 (Versamento dei contributi sindacali)

Art. 24 (Permessi sindacali)

Art. 25 (Aspettative per cariche sindacali e funzioni pubbliche elettive)

-Titolo V (Costituzione e articolazione del rapporto di lavoro subordinato)

Art. 26 (Forme del rapporto di lavoro)

Art. 27 (Contratto di lavoro individuale)

Art. 28 (Oneri del lavoratore)

Art. 29 (Periodo di prova)

Art. 30 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Art. 31 (Rapporto di lavoro a tempo determinato)

Art. 32 (Percentuali)

Art. 33 (Telelavoro)

-Titolo VI (Altre tipologie contrattuali)

Art. 34 (Job-sharing, job-splitting, lavoro intermittente o job-call)

Art. 35 (Contratti d'inserimento)

Art. 36 (Percentuali)

-Titolo VII (Il tempo di lavoro)

Art. 37 (Orario normale di lavoro)

Art. 38 (Durata massima dell'orario di lavoro)

Art. 39 (Sistemi di rilevazione delle presenze e del rispetto dell'orario di lavoro)

Art. 40 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Art. 41 (Giorni festivi)

Art. 42 (Ferie)

Art. 43 (Turni)

Art. 44 (Banca delle ore)

-Titolo VIII (La sospensione del rapporto)

Art. 45 (Assenze)

Art. 46 (Permessi retribuiti e non)

Art. 47 (Altri permessi e congedi retribuiti)

Art. 48 (Maternità e puerperio)

Art. 49 (Congedi parentali e riposi giornalieri)

Art. 50 (Malattia e infortunio)

-Titolo IX (Disciplina)

Art. 51 (Doveri del dipendente)

Art. 52 (Sanzioni e procedure disciplinari)

Art. 53 (Codice disciplinare)

-Titolo X (Classificazione del personale)

Art. 54 (Sistema di classificazione)

Art. 55 (Categorie professionali)

Art. 56 (Condizioni d'accesso)

Art. 57 (Percorsi di carriera)

Art. 58 (Mutamento temporaneo di funzioni e di attività)

-Titolo XI (Trattamento economico)

Art. 59 (Struttura e quantità della retribuzione)

Art. 60 (Quota giornaliera)

Art. 61 (Quota oraria)

Art. 62 (Pagamento della retribuzione)

Art. 63 (Scatti d'anzianità)

Art. 64 (Superminimi)

Art. 65 (Indennità di posizione)

Art. 66 (Premio di produzione)

Art. 67 (Indennità di funzione)

Art. 68 (Tredicesima mensilità)

Art. 69 (Quattordicesima mensilità)

Art. 70 (Indennità sostitutiva della mensa)

Art. 71 (Trasferte-missioni)

Art. 72 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 73 (Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

-Titolo XII (Cessazione del rapporto di lavoro)

Art. 74 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

Art. 75 (Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica)

Art. 76 (Modalità di risoluzione)

Art. 77 (Preavviso)

-Titolo XIII (Disposizioni varie e addenda al contratto)

Art. 78 (Assicurazione sanitaria e infortuni)

Art. 79 (Igiene e sicurezza sul lavoro)

Addenda al contratto (Sistema di primo inquadramento; personale in distacco e/o comando presso l'Anci; incarichi da soggetti terzi)

Premessa

- I. Le Parti riconoscono nei Comuni (e, più in generale, nelle autonomie locali e funzionali) il punto di snodo di una complessa fase di riassetto ed evoluzione del sistema complessivo di governo della comunità nazionale; e ciò vieppiù nella delicata transizione verso un federalismo solidale, equilibrato e attento alle esigenze dei cittadini e dei lavoratori.
- II. Il sistema delle autonomie locali è chiamato ad affrontare originali e sempre più rilevanti sfide, in un contesto caratterizzato, soprattutto, da una crescente divaricazione tra il nuovo modello costituzionale e il concreto assetto di poteri delineatosi a livello amministrativo (con conseguenti e crescenti responsabilità non assistite da adeguati supporti finanziari e normativi), nonché dall'inestricabile sistema di correlazioni con le istituzioni comunitarie.
- III. L'Anci rappresenta una realtà associativa che ha acquisito un ruolo crescente e insostituibile nell'assetto dei pubblici poteri del Paese.
- IV. La tumultuosa crescita degli enti locali e, in particolare, dei Comuni – culminata con la costituzionalizzazione del principio di sussidiarietà verticale e il riconoscimento, ai sensi dell'art. 114, Cost., dell'equiordinazione dei poteri diversamente distribuiti a livello territoriale – è stata efficacemente accompagnata dall'esaltazione dei moduli di rappresentanza elaborati e attuati dall'Anci.
- V. A seguito di ciò, l'Anci è arrivata a costituire un soggetto di primario rilievo, politico e istituzionale, nel quadro ordinamentale italiano, frequente oggetto di rinvii normativi e di ricercate ed elaborate forme di cooperazione e interazione con gli altri livelli di governo e di rappresentanza territoriale e non.
- VI. Non appare lontano dal vero sostenere, alla luce di tale evoluzione, che sembra ormai compiuto un vero e proprio processo di "istituzionalizzazione" della rappresentanza unitaria dei Comuni a opera dell'Anci.
- VII. Nel corso degli anni, l'Anci è riuscita a definire un proprio ruolo attivo, ulteriore e dinamico rispetto a quello della mera rappresentanza e tutela degli enti iscritti; tale ruolo di natura più istituzionale che negoziale, trova una delle sue massime espressioni nella partecipazione alla Conferenza Unificata, così come nella capacità di interlocuzione con gli organismi comunitari.
- VIII. Tale processo va rafforzato, anche con il positivo contributo di riconoscimento, cooperazione ed esperienza concertativa offerto dalle organizzazioni sindacali.
- IX. Le Parti indicano, quindi, a titolo esemplificativo, i settori dei servizi pubblici locali, del mercato del lavoro, della fiscalità locale, della programmazione dello sviluppo locale quale terreno di comune interesse e confronto, al di là della mera tornata contrattuale.
- X. La sfida comunemente percepita dalle Parti è tale da giustificare l'adozione di un contratto collettivo di livello nazionale, che riesca, da un lato a valorizzare e coinvolgere le risorse umane presenti in Anci, dall'altro a creare un quadro condiviso di obiettivi e metodologie di confronto, utile a rafforzare la presenza dell'associazione nel sistema istituzionale del Paese.
- XI. Le Parti, tuttavia, hanno avviato una riflessione attenta e condivisa sulla possibilità di estendere – e sia pure in una prospettiva temporale non immediata e nel fermo rispetto della piena autonomia dei soggetti interessati – l'esito negoziale anche al di fuori dei "confini" tracciati dall'organizzazione-Anci, elaborando una piattaforma contrattuale flessibile e in grado di soddisfare esigenze ampie e proteiformi.
- XII. In primo luogo, il tessuto di relazioni industriali – sfociato nel presente contratto – deve essere in grado di essere immediatamente applicabile anche alle autonome soggettività regionali dell'Anci, ove lo richiedano, così come a quelle parti del sistema-Anci più omogenee all'organizzazione-madre.
- XIII. Inoltre, lo stesso strumento può essere offerto a tutte quelle soggettività (di rappresentanza e/o di servizio) che afferiscono – per attività, natura, finalità – al sistema delle autonomie locali e funzionali.

TITOLO I - APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

Art. 1 - (Ambito d'applicazione)

1.1 Il presente contratto disciplina, in primo luogo, il rapporto di lavoro del personale dipendente dell'Anci.

ART. 2 - (Decorrenza e durata)

2.1 In applicazione di quanto disposto dal Protocollo Governo-Parti sociali del 23 luglio 1993, il presente contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

2.2 La decorrenza del presente contratto collettivo nazionale è fissata al 1.1.2004 e la sua scadenza è:

1. per la parte normativa il 31.12.2007;
2. per la parte economica il 31.12.2005.

2.3 Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non sia data disdetta per iscritto da una delle parti almeno 3 (tre) mesi prima di ciascuna successiva scadenza, rispettivamente, sia della parte normativa che di quella economica.

2.4 In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo.

Art. 3 - (Procedure di rinnovo)

3.1 Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

3.2 La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

3.3 Durante i 3 mesi antecedenti e nei 3 mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

3.4 Dopo un periodo di 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del contratto, e su richiesta delle OO.SS. firmatarie, verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri previsti dal Protocollo 23.7.93.

3.5 La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - (Obiettivi)

4.1 Le Parti attribuiscono valore imprescindibile a un corretto e fluido sistema di relazioni sindacali, per definire il migliore sviluppo delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale, al fine di ottemperare all'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Art. 5 - (Strumenti)

5.1 Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dell'autonomia, e nella distinzione delle competenze datoriali e delle organizzazioni sindacali, è pertanto regolato sulle seguenti forme di relazioni e rapporti sindacali:

- Contrattazione collettiva a livello nazionale;
- Contrattazione integrativa o di secondo livello;
- Consultazione
- Informazione;
- Interpretazione autentica degli accordi.

Art. 6 - (Contrattazione a livello nazionale)

6.1 La contrattazione a livello nazionale consiste nella negoziazione tra le parti, finalizzata alla definizione congiunta delle seguenti materie:

1. procedure di relazioni sindacali e rinnovi contrattuali;
2. diritti e prerogative delle OO.SS.;
3. sistema di classificazione del personale;
4. durata dell'orario di lavoro;
5. struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi;
6. individuazione delle materie demandate alla contrattazione integrativa o di secondo livello;
7. regolamentazione della parte sociale e assistenziale del rapporto di lavoro;
8. modalità e percentuali di utilizzo di rapporti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato.

Art. 7 - (Contrattazione integrativa o di secondo livello)

7.1 La contrattazione collettiva integrativa o di secondo livello interviene nelle seguenti materie, entro i limiti specificatamente previsti:

1. criteri generali in materia di sistema indennitario;
2. agevolazioni particolari per lavoratori studenti;
3. criteri e modalità per la corresponsione del trattamento accessorio, ivi compreso quanto all'art. 66;
4. stipula di eventuali polizze assicurative, oltre quelle obbligatorie (I.N.A.I.L.), in favore di dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio, ovvero in favore di personale impegnato in particolari funzioni;
5. definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia della pari opportunità di partecipazione;
6. misura e criteri di fruizione di permessi sanitari e personali oltre il limite previsto dalle norme vigenti in materia;
7. altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

7.2 Fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto e che, per loro natura o perché legate a fattori organizzativi contingenti, richiedono tempi di negoziazione diversi, gli accordi integrativi aziendali, secondo quanto previsto dal Accordo interconfederale del 23 luglio 1993,

hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

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

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

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

Art. 8 - (Informazione)

8.1 L'informazione consiste nella comunicazione di atti, iniziative, programmi, progetti, aventi riflessi diretti sul rapporto di lavoro, sull'organizzazione degli uffici o sulla gestione complessiva delle risorse umane, anche, ove possibile, con corredo di dati e documenti, sulle seguenti materie:

A. Livello Nazionale.

1. strategie organizzative e processi di ristrutturazione;
2. mercato del lavoro e politiche formative;
3. dinamiche del costo del lavoro;
4. ricadute di ordine legislativo, fiscale e previdenziale sul settore;
5. qualità del servizio.

B. Livello aziendale.

Successivamente all'approvazione dei bilanci preventivo e consuntivo, le RSA saranno informate, anche mediante apposito incontro:

(a) in occasione dell'approvazione del bilancio preventivo:

1. sulle condizioni finanziarie dell'Ente e sulle sue prospettive, come desumibili dal bilancio istituzionale;
2. sulla previsione di eventuali nuove assunzioni, specificando la tipologia e le eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro, con indicazione anche delle aree professionali prevedibilmente interessate;
3. sulle previsioni di massima circa i programmi e le risorse previsti indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità, i contenuti e le finalità degli stessi.

(b) in occasione dell'approvazione del bilancio consuntivo:

1. sui livelli occupazionali, fornendo rispettivamente, per quanto concerne il personale, il numero complessivo di dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età, nonché, nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità e per sesso, indicando, ove possibile, i processi di mobilità verticale;
2. sul numero dei lavoratori assunti in corso d'anno, distinti per sesso, livello d'inquadramento, fasce d'età e tipologia di contratto applicato;
3. sul costo del lavoro, comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario;
4. sui provvedimenti di riconoscimento delle indennità;
5. sulla previsione annuale dei processi di mobilità verticale.

8.2 In caso di partecipazione in altre società e/o enti, l'Ente indice – su richiesta delle OO.SS. – apposita riunione per informare sulle linee generali di evoluzione dell'intero sistema.

8.3 La procedura d'informazione non interferisce con la potestà decisionale datoriale sulle materie indicate.

Art. 9 - (Consultazione)

9.1 Su iniziativa datoriale ovvero – all'esito della superiore procedura d'informazione (laddove la stessa interessi una delle materie sotto indicate) – su iniziativa sindacale, può essere avviata la procedura di consultazione.

9.2 La consultazione consiste in una preventiva interlocuzione verbale o scritta, mediante la quale le Parti possono realizzare fasi di collaborazione e possibile convergenza sulle seguenti tematiche (oltre che in ogni altro caso previsto dal presente contratto):

1. salute e sicurezza del lavoro;
2. pari opportunità;
3. qualità dei servizi;
4. introduzione di nuove tecnologie, con rilevante impatto sull'organizzazione del lavoro;
5. monitoraggio su straordinario, orario supplementare, telelavoro;
6. programmi di sviluppo occupazionale;
7. stanziamenti e modalità attuative delle proposte formative di cui all'art. 17.

9.3 La procedura di consultazione non può durare complessivamente più di 30 (trenta) giorni dalla prima riunione tra le Parti.

9.4 Trascorso tale periodo senza che sia intervenuta un'intesa, le Parti recuperano completa autonomia decisionale; nel corso dello stesso, le Parti si astengono da forme di azione diretta e/o iniziativa unilaterale.

9.5 Nelle materie d'interesse, la procedura di consultazione coinvolge, ove possibile, il rappresentante per la sicurezza, di cui agli artt. 18 e ss., d.lgs. 626/94.

Art. 10 - (Interpretazione degli accordi)

10.1 L'interpretazione persegue il fine di risolvere le controversie che possano insorgere in ordine all'esatto contenuto delle norme del CCNL e degli altri accordi.

10.2 A tal fine, a richiesta di una delle parti firmatarie interessate, è convocata, nel più breve tempo possibile, una riunione del tavolo contrattuale per fornire l'interpretazione autentica della norma oggetto della controversia.

10.3 Salvo diverso avviso delle Parti, l'eventuale accordo – da sottoscrivere all'unanimità e che dovrà intervenire entro e non oltre 60 gg. dall'istanza – sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale. Fino al completo esaurimento delle procedure non si potrà fare ricorso ad azioni sindacali e non si potrà adire l'A.G. sulla materia oggetto di esame.

Art. 11 - (Ristrutturazioni aziendali)

11.1 Fermo restando quanto alla l. 223/91, nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali, anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorporo di attività, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale, l'Ente informerà le OO.SS. firmatarie, in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

11.2 In caso di trasferimento, anche parziale, di azienda, l'Ente provvederà all'informativa nei modi e con gli effetti di cui all'art. 2, D.lgs. n. 18/01 (e ss.mm.ii.).

11.3 Al riguardo, su richiesta delle OO.SS., e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le parti sui possibili effetti in materia di:

- (a) occupazione con riferimento a modifiche a livelli occupazionali;
- (b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità territoriale, professionalità e mansioni dei lavoratori/trici;
- (c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e di qualificazione professionale e all'applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (legge 9.12.77, n. 903 e successive modificazioni e integrazioni).

11.4 In sede di confronto, l'Ente fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dalle OO.SS., purché siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione, nonché degli eventuali riflessi organizzativi.

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

11.6 L'Ente potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori/trici di cui ai punti a) b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma. Durante i predetti 30 giorni, le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

Art. 12 - (Raffreddamento dei conflitti)

12.1 E' interesse comune delle Parti sviluppare rapporti lavorativi basati sul coinvolgimento e la motivazione.

12.2 E', inoltre, interesse comune mantenere un clima di dialogo e collaborazione.

12.3 Pertanto, le Parti concordano che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra datore di lavoro e OO.SS. firmatarie; nelle more, le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

Art. 13 - (Gli attori)

13.1 Sono soggetti attori del presente sistema di relazioni sindacali, l'Ente – attraverso i propri rappresentanti legali ovvero le strutture cui, di volta in volta, conferirà pieno mandato al confronto – , le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (per il livello nazionale), le articolazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie, le RSA (per il livello integrativo) o le RSU, quando costituite.

TITOLO III - FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 14 - (Commissioni)

14.1 Le Parti concordano sull'opportunità di costituire tre Commissioni permanenti:

1. Comitato pari opportunità;
2. Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;
3. Commissione per la formazione.

Art. 15 - (Comitato pari opportunità)

15.1 E' costituito da un rappresentante dell'Ente, con funzioni di presidente, e da un componente designato, anche tra il personale dell'Ente, da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

15.2 Il Comitato si riunisce con cadenza quadrimestrale o su richiesta di almeno due componenti.

15.3 Il Comitato, nell'ambito degli indirizzi comunitari e delle più ampie previsioni della l. 125/91 (e ss.mm.ii.), svolge le seguenti funzioni:

- a. funzioni di studio, ricerca e promozione sui principi di parità previsti dalla normativa vigente, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera e dei programmi di azione comunitaria;
- b. individuazione dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini sul lavoro e proposte delle iniziative per il loro superamento;
- c. promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito della fruizione dei congedi di maternità e dei congedi parentali, nonché a salvaguardarne la professionalità;
- d. proposta di iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali e di mobbing nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche dei fenomeni.

15.4 Le implicanze delle decisioni assunte dal Comitato sulle materie di propria competenza saranno oggetto di confronto tra le parti in sede di contrattazione decentrata.

Art. 16 - (Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)

16.1 Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, tendenzialmente inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore.

16.2 Esso può essere caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti significativi, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un sensibile degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, a escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

16.3 Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20.09.01 (e ai successivi documenti comunitari sul tema), riconoscono la necessità di avviare adeguate e opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

16.4 Allo scopo, è istituito specifico Comitato paritetico, con i seguenti compiti:

- a. raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
- b. individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c. formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d. formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

16.5 Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

16.6 Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Associazione e il Vicepresidente tra quelli di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è designato un supplente. Ferma restando la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire adeguato raccordo tra le attività dei due organismi.

Art. 17 - (Commissione per la formazione)

17.1 Le Parti convengono sul valore della formazione, dell'addestramento, della qualificazione, riqualificazione e dell'aggiornamento professionale permanente, intesi come forma di accrescimento della capacità di tutti i lavoratori di rispondere in modo sempre più qualificato all'esigenza di una maggiore qualificazione delle attività svolte.

17.2 Al riguardo, le Parti – nell'ambito della contrattazione integrativa o di secondo livello – fisseranno, annualmente, con specifico accordo, una somma da destinare all'attuazione di processi generalizzati di formazione e aggiornamento professionale dei lavoratori, pari almeno al 2% delle spese sostenute per il personale.

17.3 E', quindi, costituita apposita Commissione paritetica – di composizione analoga a quella del Comitato di cui al precedente art. 16 -con il compito di formulare e aggiornare proposte annuali di formazione, cui legare l'utilizzo delle predette risorse.

17.4 I processi formativi sono rivolti, anche in modo differenziato, a tutto il personale dipendente.

17.5 La partecipazione ai processi formativi in e fuori sede rappresenta servizio effettivo.

17.6 In prima attuazione, la Commissione partirà dal monitoraggio degli assetti organizzativi.

Art. 18 - (Norme comuni di funzionamento)

18.1 L'Associazione si impegna a favorire l'operatività delle citate Commissioni, garantendone – per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio – tutti gli strumenti idonei al funzionamento.

18.2 Le Commissioni hanno durata quadriennale e, comunque – salva diversa previsione contrattuale – fino alla costituzione delle nuove. Deliberano all'unanimità.

18.3 Le stesse elaborano una relazione annuale sulla propria attività.

18.4 Per la partecipazione alle riunioni della Commissione non è prevista alcuna forma di compenso.

Art. 19 - (Norma transitoria)

19.1 In sede di prima applicazione, le Parti possono convenire di unificare le competenze del Comitato per le pari opportunità e di quello sul fenomeno del mobbing, dando vita ad un'unica Commissione paritetica unitaria.

TITOLO IV - DIRITTI SINDACALI

Art. 20 - (Rappresentanze sindacali unitarie)

20.1 In applicazione dell'Accordo Governo-Parti sociali del 23.07.93, le OO.SS. firmatarie si impegnano ad assumere l'iniziativa per la costituzione della RSU entro e non oltre 3 (tre) mesi dalla stipula dell'Accordo di cui al successivo comma 2.

20.2 A tal fine, le Parti convengono fin d'ora che le modalità di costituzione e di funzionamento, nonché quelle di elezione sono disciplinate da successivo Accordo da stipularsi entro 6 (sei) mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

20.3 In ragione e nei limiti di tale Accordo, i riferimenti alle RSA contenuti nel presente Contratto sono da intendersi automaticamente fatti alle RSU, non appena costituite.

20.4 Sarà cura delle Parti definire, nell'ambito dell'Accordo di cui al precedente comma 2, diritti, permessi e libertà sindacali da riconoscere ai componenti la RSU. In tale occasione, le Parti definiranno le soluzioni per permettere alle OO.SS. destinatarie dei suddetti istituti di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Art. 21 - (Assemblea)

21.1 I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda, durante l'orario di lavoro, nonché fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione. In occasione del rinnovo del presente CCNL, viene riconosciuto un monte aggiuntivo di 5 ore annue.

21.2 Tali riunioni saranno tenute, di norma, all'interno dell'azienda; i lavoratori hanno diritto di riunirsi, anche al di fuori dell'unità produttiva, presso luogo messo a disposizione dalle OO.SS., i cui eventuali oneri non sono a carico dell'Ente. In tal caso, come in ogni altro caso di assemblea fuori dal luogo ordinario di lavoro, il permesso sindacale decorre dal momento di uscita dai locali dell'Ente sino al momento del rientro presso gli stessi.

21.3 Le riunioni possono essere indette, dalle OO.SS. presenti in azienda o dalle RSU con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni; la convocazione va comunicata per iscritto all'Ente con un preavviso di almeno 48 ore.

21.4 Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso scritto di almeno 24 ore all'Ente, anche dirigenti esterni delle OO.SS. che hanno indetto le stesse.

21.5 Le assemblee possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi; in ogni caso, lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di assicurare l'erogazione del servizio e della necessità di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

21.6 Le riunioni dovranno inoltre avvenire senza che venga pregiudicata la normale attività lavorativa dei lavoratori non interessati alle stesse.

21.7 In relazione a quanto sopra, le Parti convengono sulla necessità che le assemblee vengano effettuate in giornate in cui non sono presenti eventi che riducano o limitino significativamente i servizi istituzionali dell'Ente.

CHIARIMENTO A VERBALE

In relazione all'attività dell'Anci, in ogni caso, le Assemblee non si potranno tenere in concomitanza con eventi nazionali.

Art. 22 - (Affissioni)

22.1 I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25, legge 20.5.70 n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su apposito albo messo a disposizione dall'Ente.

22.2 Tali comunicati dovranno riguardare materia d'interesse sindacale e del lavoro.

Compatibilmente alle proprie esigenze tecniche, l'Ente metterà a disposizione delle OO.SS. firmatarie che ne facciano richiesta, un sito intranet.

Art. 23 - (Versamento dei contributi sindacali)

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

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

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

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

Art. 24 - (Permessi sindacali)

24.1 I dirigenti sindacali componenti gli Organi direttivi ed esecutivi previsti dagli statuti delle singole OO.SS. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, nei limiti di legge, a permessi retribuiti cumulabili pari a 35 ore/anno.

24.2 Ai fini dell'individuazione dei lavoratori aventi diritto ai permessi in oggetto e in relazione alla concreta fruibilità degli stessi, le OO.SS. s'impegnano a fornire all'Ente tempestivamente, e comunque non oltre il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento, l'elenco nominativo dei lavoratori componenti gli Organismi stessi.

24.3 Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, le RSA dispongono di un monte ore annuo globale di permessi sindacali pari a 1 ora per dipendente a tempo indeterminato in forza all'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione.

24.4 Tali permessi assorbono quelli spettanti a norma dell'art. 23, legge n. 300/70. La fruizione dei permessi da parte dei singoli componenti della RSU viene gestita collegialmente dalla RSU.

24.5 Il monte ore sopra individuato costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza.

24.6 Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale delle RSA (e della RSU, ove costituita), esclusa la partecipazione a riunioni convocate dall'Ente di propria iniziativa o alle Commissioni previste dal presente CCNL, di cui la RSA faccia parte.

24.7 L'Ente comunica alla RSU tempestivamente e, comunque, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento il monte ore di permessi sindacali a disposizione.

24.8 I singoli lavoratori componenti della RSU hanno diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 24, legge n. 300/70, per la partecipazione a trattative, congressi e convegni sindacali.

24.9 La richiesta dei permessi sindacali deve essere effettuata per iscritto dalla RSU o dall'Organismo direttivo di appartenenza, con nota o modulo firmato dal responsabile dell'Organismo stesso, nel quale va indicata e documentata chiaramente la tipologia del permesso nonché il nominativo del beneficiario.

24.10 La richiesta va consegnata all'Ente con un preavviso di almeno 48 ore, salvo il rispetto dei 3 giorni precedenti stabilito dall'art. 24, legge 300/70, per i permessi extra-aziendali dei singoli componenti della RSU, indicando il giorno e le ore di assenza dal servizio, ivi comprese quelle necessarie per gli spostamenti.

24.11 Nei casi di assoluta urgenza ovvero di eccezionale protrazione dell'impegno oltre i tempi originariamente indicati nella richiesta, la richiesta di permesso o di prolungamento dei tempi dello stesso può essere avanzata telefonicamente ed autorizzata su riserva, purché la richiesta scritta e documentata pervenga entro le 24 ore successive: in assenza di tale regolarizzazione come in ogni caso di irregolare fruizione dei permessi, le ore o i giorni di mancata prestazione lavorativa daranno luogo alla relativa trattenuta, oltre alle ulteriori conseguenze connesse alla mancata giustificazione dell'assenza sul piano disciplinare.

24.12 Fino alla costituzione della RSU, il superiore monte ore annuo viene ripartito sulla base di apposito accordo da stipularsi entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente CCNL. In assenza di tale Accordo, il monte ore non potrà essere goduto.

24.13 La comunicazione del beneficiario va fatta all'Ente, sempre per iscritto e con il medesimo preavviso, dall'OO.SS. cui lo stesso appartiene.

Art. 25 - (Aspettative per cariche sindacali e funzioni pubbliche elettive)

25.1 Ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, nonché funzioni pubbliche elettive, potrà essere concessa un'aspettativa, a norma dell'art. 31, l. 300/70 (e ss.mm.ii.).

25.2 L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta delle OO.SS. interessate.

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

TITOLO V - COSTITUZIONE E ARTICOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 26 – (Forme del rapporto di lavoro)

26.1 Le Parti riconoscono che i rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato rappresentano la tipologia da privilegiare, compatibilmente alle esigenze organizzative dell'Ente, nella strutturazione della propria attività.

26.2 Con il presente CCNL, tuttavia, le Parti intendono assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dall'attuale legislazione in materia di mercato del lavoro, anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative richieste dai servizi erogati agli associati.

Art. 27 - (Contratto di lavoro individuale)

27.1 Il rapporto di lavoro subordinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente CCNL, nel rispetto delle disposizioni di legge nazionale e comunitaria.

27.2 L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera sottoscritta dal legale rappresentante dell'ente, nella quale sono specificati:

- la data d'inizio del rapporto di lavoro e la tipologia dello stesso;
- il luogo di lavoro;
- la qualifica e il livello assegnati;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento economico iniziale e il periodo di pagamento;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la durata delle ferie retribuite;
- i termini di preavviso in caso di recesso.

27.3 Ai sensi dell'art. 4bis, d.lgs. 181/00 (e ss.mm.ii.), all'atto dell'assunzione, l'Ente consegna al lavoratore una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al d.lgs. 152/97.

27.4 L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Ente, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psico-fisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

27.5 L'Ente provvederà, infine, a consegnare al lavoratore una copia del CCNL applicato e una copia del Contratto Integrativo.

Art. 28 - (Oneri del lavoratore)

28.1 Il lavoratore deve dichiarare il proprio domicilio/residenza, impegnandosi a notificarne tempestivamente all'Ente ogni successiva variazione.

28.2 Ai fini dell'assunzione, il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione, o, a richiesta, nei termini di legge, tutti i documenti richiesti dal datore di lavoro, in quanto necessari. L'ente rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

28.3 Il lavoratore, prima dell'assunzione, deve rilasciare, sotto la propria responsabilità, dichiarazione di avere/non avere altri rapporti di lavoro subordinato e/o autonomo.

Art. 29 - (Periodo di prova)

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

29.2 Detto periodo, per i lavoratori a tempo indeterminato, non può essere superiore a 6 mesi e inferiore a 2 mesi; per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 3 mesi è previsto un periodo di prova proporzionato alla durata del rapporto e comunque non superiore a 1 mese; lo stesso resta comunque sospeso nei casi di assenza per intervento di una delle cause di cui agli artt. 2110 e 2111 c.c., con decorrenza dal giorno d'inizio dell'assenza medesima, sempre che il lavoratore riprenda servizio entro 180 (centottanta) giorni di calendario; superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro in prova è automaticamente risolto ad ogni effetto.

29.3 Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso.

29.4 Nel periodo di prova, al dipendente spetta il trattamento economico contrattuale in vigore.

29.5 Al termine del periodo di prova, qualora non sia intervenuta la risoluzione del rapporto, l'assunzione diviene definitiva e il periodo stesso è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

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

Art. 30 - (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

30.1 Il rapporto di lavoro a tempo parziale – tanto se convenuto in sede di assunzione, che per effetto delle trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno – è disciplinato dal presente contratto e dalle vigenti norme di legge.

30.2 Ai fini di quanto al presente articolo, s'intende:

- a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro previsto dal presente CCNL;
- b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- e) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere precedenti;
- f) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 2, c. 2, d.lgs. 61/00, ed entro il limite del tempo pieno.

30.3 Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta e lo stesso contiene puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa (che non sarà, comunque, inferiore al 30% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno) e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 2,0 ore. Il contratto contiene, altresì, le eventuali clausole di cui all'art. 3, c. 7, d.lgs. 61/00.

30.4 Nell'ambito del già delineato quadro di relazioni industriali, l'Ente informa le RSA, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni e/o trasformazioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

30.5 Per eccezionali e temporanee esigenze dell'ente, il personale con contratto a tempo parziale di tipo orizzontale potrà effettuare, previo consenso, lavoro supplementare, nei limiti del 30 % della durata di lavoro a tempo parziale, da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Anche i lavoratori con rapporto part-time di tipo verticale e misto potranno svolgere lavoro supplementare, qualora la durata della loro prestazione non ecceda l'orario normale di lavoro settimanale e sino al raggiungimento del medesimo.

Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare salvo che, temporaneamente, per i seguenti motivi in atto:

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma.

Il rifiuto così motivato da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

30.6 Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 5% della retribuzione oraria globale di fatto. Ai sensi di quanto all'art. 3, c. 4, d.lgs. 61/00, l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi e differiti è determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfetaria del 5% sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

30.7 Nel caso di superamento di fatto del limite massimo di lavoro supplementare, la percentuale di maggiorazione della retribuzione globale di fatto è del 15%. In caso di utilizzo di prestazioni di lavoro supplementare, reiterato per più di nove mesi nel corso dell'anno solare, l'ente si impegna a proporre al lavoratore la modifica del contratto part-time, in ragione del riscontrato maggior fabbisogno orario mediamente richiesto nel suddetto periodo di riferimento.

30.8 Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente (ed eventuali e successive modifiche e integrazioni) in materia di lavoro straordinario nei lavori a tempo pieno.

30.9 Sono ammesse le c.d. "clausole elastiche", di cui all'art. 3, c. 7, d.lgs. 61/00.

30.10 Sia nelle ipotesi di nuove assunzioni a tempo parziale che nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa (c.d. "clausola flessibile") acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore.

30.11 La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (c.d. "clausola elastica propria"), quale incremento definitivo della quantità della prestazione, può avvenire nei soli rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto, a fronte della previsione di clausole elastiche che contemplino tale aspetto, concordate preventivamente per iscritto con il lavoratore, a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nella misura massima pari al 60% da computarsi sull'orario annuale originariamente programmato.

30.12 Le suddette clausole elastiche possono essere pattuite tra le parti in vista di una modifica temporanea della quantità della prestazione, distinguendosi, comunque, dette ipotesi, dai casi di ammissione del lavoro supplementare e straordinario.

30.13 L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa ovvero di modificare la collocazione temporale della stessa comporta, in favore del prestatore di lavoro, un preavviso minimo di 3 giorni lavorativi. Tale preavviso dovrà essere comunicato per iscritto.

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

30.15 Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica, dandone preavviso scritto almeno 10 giorni prima, nelle seguenti ipotesi:

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma.

30.16 In ogni caso, l'esercizio del potere datoriale comporta, per il lavoratore interessato, una maggiorazione, a titolo di compensazione, della retribuzione oraria normale pari al 5% per il periodo di svolgimento del lavoro in orario diverso da quello inizialmente pattuito ovvero in aumento.

30.17 Per il personale part-timer in servizio presso l'Ente alla data di stipula del presente contratto, il cui contratto d'assunzione non preveda la clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula di apposito accordo scritto con il lavoratore.

30.18 Il dipendente part-timer è tutelato da un generale principio di non-discriminazione rispetto al dipendente a tempo pieno comparabile, vale a dire inquadrato nello stesso livello contrattuale.

30.19 In particolare, il trattamento economico è riproporzionato, ai sensi dell'art. 4, c. 2, lett. b), d.lgs. 61/00, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

30.20 I dipendenti a tempo parziale di tipo orizzontale hanno diritto a un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, retribuite in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate. I dipendenti a tempo parziale di tipo verticale o misto, hanno diritto a un numero di giorni di ferie proporzionato ai giorni e/o alle ore di lavoro effettivamente prestate.

30.21 Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia.

30.22 In caso di part-time verticale, non si riducono i tempi previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

30.23 Per quanto non specificamente previsto dal presente contratto, si rinvia alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 31 - (Rapporto di lavoro a tempo determinato)

31.1 L'Ente può stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi di quanto alle vigenti norme di legge. Le assunzioni a tempo determinato non possono, in ogni caso, essere utilizzate come mezzo di copertura, protrato e reiterato nel tempo, di vuoti di organico di carattere strutturale.

31.2 Non è in ogni caso ammessa l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato nelle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, l. 223/91, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art.8, c. 2, l. 223/91, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine, ad esclusione delle ipotesi di cui all'art. 5, c. 5, d.l. 20.05.1993, convertito in legge 19.07.1993, n. 236;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 626/94 (ss.mm.ii.).

31.3 Al lavoratore con contratto a tempo determinato si applica il medesimo trattamento in atto nell'Ente per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL, e in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

31.4 Con separato accordo, saranno definite le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'Ente, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

Art. 32 - (Percentuali)

32.1 Le Parti concordano sulla necessità di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo determinato e/o parziale in misura complessivamente non superiore al 30% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto a tempo determinato e/o parziale.

32.2 Il superamento del limite di cui al punto 32.1 può costituire oggetto di contrattazione integrativa, al fine di soddisfare richieste, da parte dei lavoratori, di trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Art. 33 - (Telelavoro)

33.1 A ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato s'intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

33.2 L'Ente può definire, d'intesa con le OO.SS, 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 possono prevedere l'utilizzo del personale dipendente ovvero di personale esterno all'Ente.

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

33.4 L'Ente autorizza 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, giusta intesa con le OO.SS.

33.5 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.

33.6 Durante le sperimentazioni, i dipendenti coinvolti rendono le loro prestazioni professionali presso i centri di telelavoro appositamente predisposti dall'ente o presso le loro abitazioni, previa definizione delle modalità di trasferimento delle informazioni, dei rendimenti produttivi attesi e delle soluzioni organizzative adottate.

33.7 L'Ente definisce, d'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.

33.8 Le apparecchiature necessarie per la realizzazione delle sperimentazioni sono fornite dalla amministrazione e concesse in comodato d'uso ai lavoratori che rendono la prestazione lavorativa dalla propria abitazione. Sono inoltre a carico della amministrazione: 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.

33.9 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.

33.10 Il telelavoratore è destinatario a pieno titolo dei diritti e delle prerogative sindacali.

TITOLO VI - (ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI)

Art. 34 - (Job-sharing, job-splitting, lavoro intermittente o job-call)

34.1 L'Ente, per ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo, può stipulare contratti di lavoro ripartito e/o intermittente, ai sensi di quanto alla disciplina vigente.

34.2 Per il ricorso alle tipologie contrattuali di cui al presente articolo è, tuttavia, necessaria una previa intesa tra le Parti.

Art. 35 - (Contratti d'inserimento)

35.1 L'Ente può stipulare contratti d'inserimento di cui alle vigenti disposizioni di legge.

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

35.3 Per la disciplina di tale istituto si fa riferimento alle disposizioni previste dal presente articolo contrattuale, ai sensi della normativa vigente, e di quelle contenute nell'accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento, dell'11 febbraio 2004 o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo determinato, anche nella modalità part-time. In ulteriore subordine, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali dettate per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

35.4 I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento sono quelli indicati all'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003:

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

35.5 Non è consentita la stipulazione di nuovi contratti di inserimento e/o reinserimento, qualora l'Ente non abbia confermato, al termine del periodo contrattuale, almeno il 60% dei lavoratori il cui rapporto di inserimento e/o reinserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, che non abbiano superato il periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto d'inserimento e/o reinserimento, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente periodo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento e/o reinserimento.

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

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

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

- a) la durata del contratto;
- b) l'eventuale periodo di prova;
- c) l'orario di lavoro, secondo che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- d) la categoria di inquadramento del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore, per più di un livello, ai livelli retributivi di cui alle declaratorie di cui al presente CCNL;
- e) il progetto individuale di inserimento;
- f) il trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro, disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista per il contratto di inserimento e/o reinserimento, e comunque non inferiore a 70 giorni;
- g) il trattamento integrale -con l'esclusione di qualsiasi eventuale meccanismo di riproporzionamento – previsto dalla legislazione vigente in materia di congedi di maternità e paternità.

35.9 Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali dello stesso nel contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione cui è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento, con la precisazione dell'area professionale di appartenenza e del corrispondente livello retributivo;
- b) la durata e le modalità della formazione.

35.10 La formazione teorica inerente il progetto di inserimento non potrà essere inferiore a 24 ore, ripartite fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite con modalità di e-learnig, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà essere impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro. In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

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

35.12 Il predetto lavoratore non potrà essere escluso dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive stabilite dal presente CCNL ad eccezione del premio di cui all'art.67 .

35.13 Allo stesso saranno riconosciute tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nella misura indicata dalle disposizioni in materia contenute nel presente CCNL.

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

Art. 36 - (Percentuali)

36.1 Le Parti concordano sulla necessità di ricorrere alle tipologie contrattuali di cui agli artt. 34, 35 e 36 del presente CCNL in misura complessivamente non superiore al 10% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto di cui al presente Titolo.

TITOLO VII - IL TEMPO DI LAVORO

Art. 37 - (Orario normale di lavoro)

37.1 Ai fini contrattuali, l'orario normale di lavoro è fissato in 35 ore settimanali, di norma distribuite, per cinque giorni, dal lunedì al venerdì. In ogni caso, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola coincidente con la domenica.

37.2 Ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, il sabato non è considerato giorno festivo.

37.3 La ripartizione giornaliera del normale orario di lavoro – nell'ambito di una fascia oraria ricompresa tra le ore 8,00 e le ore 18,00 -viene stabilita dalla direzione aziendale, previa informazione alle RSA 10 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione, può seguire – a istanza delle RSA – un esame congiunto, da esaurirsi nei 10 giorni successivi alla comunicazione, decorsi i quali le Parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità.

37.4 Dell'orario giornaliero di lavoro e delle relative modifiche sarà data tempestiva comunicazione, mediante ordine di servizio distribuito al personale e da affiggersi, altresì, in apposita tabella.

37.5 La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di massima flessibilità, essendo consentita l'utilizzazione di diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro; sistemi che possono anche coesistere.

37.6 Tali sistemi sono:

- a) orario flessibile, che consiste nel consentire di differenziare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, con orari superiori o inferiori alle 35 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) orario spezzato, intendendosi per tale l'orario che prevede un unico intervallo non retribuito. In tal caso, la durata della prestazione di ciascun periodo non può essere inferiore a 3 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi non deve essere, di norma, inferiore a 2 ore. Nell'ipotesi in cui tale intervallo ricada, in tutto o in parte, in quello di cui al punto 37.8, il lavoratore ha comunque diritto all'indennità di cui all'art. 70;
- d) orario continuato, intendendosi per tale l'orario che non prevede intervallo, salvo quanto all'art. 8, c. 2, d.lgs. 66/03;
- e) orario con sospensione annuale, con ciò intendendosi il lavoro effettuato in periodi ciclici, su base annua, con fasi temporali settimanali e/o mensili di sospensione d'attività e fasi di maggior orario settimanale, fermo restando il massimo contrattuale di durata media settimanale.

Va promossa un'utilizzazione, in maniera programmata, di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

37.7 Di norma, va riconosciuta priorità, nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 266/91.

37.8 In ogni caso, ai sensi dell'art. 8, c. 1, d.lgs. 66/03, il lavoratore, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, deve beneficiare di una pausa giornaliera non inferiore a 1 ora.

Art. 38 - (Durata massima dell'orario di lavoro)

38.1 La durata media settimanale dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

38.2 In ragione della specificità dell'attività di settore e delle indubbie esigenze di flessibilità connesse ad alcuni eventi, ai fini della disposizione di cui al superiore comma 1, la durata media dell'orario di lavoro, va calcolata con riferimento a un periodo non superiore ai 6 mesi.

Art. 39 - (Sistemi di rilevazione delle presenze e del rispetto dell'orario di lavoro)

39.1 Il rispetto dell'orario di lavoro e la verifica delle presenze sono garantiti con sistemi automatici di controllo, previa consultazione con le OO.SS. firmatarie.

Art. 40 - (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

40.1 Ai fini del presente contratto, s'intende per:

- a) lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito all'art. 39.1;
- b) lavoro notturno quello svolto, per almeno tre ore nel periodo notturno, come definito dall'art. 1, c. 2, lett. d), d.lgs. 66/03;
- c) lavoro festivo quello svolto in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art. 40;
- d) lavoro straordinario diurno quello svolto, al di fuori dell'orario normale di lavoro, nel periodo compreso tra le 6 e le 22;
- e) lavoro straordinario notturno quello svolto in orario compreso tra le 22 e le 6;
- f) lavoro straordinario festivo quello svolto, oltre l'orario normale di lavoro, in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art. 41;
- g) lavoro straordinario notturno festivo il lavoro notturno svolto, oltre l'orario normale di lavoro, in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art. 40.

40.2 Il lavoro straordinario è rivolto a fronteggiare particolari situazioni di lavoro e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione e di copertura del tempo di lavoro.

40.3 Il lavoro straordinario, salvo casi di obiettiva e comprovabile urgenza, deve essere richiesto e autorizzato, almeno 48 (quarantotto) ore prima, dal responsabile del dipartimento o dell'ufficio. Il lavoro straordinario non espressamente autorizzato non è comunque riconosciuto, né compensato. Non è consentito che il lavoratore si trattienga sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario ritualmente richiesto dall'ente.

40.4 Il personale non può rifiutare di eseguire il lavoro straordinario, se non per giustificati motivi d'impedimento.

40.5 Di norma, non può essere richiesto lavoro straordinario per un periodo superiore alle 120 ore annuali; per casi eccezionali, e debitamente motivati, tale limite può essere innalzato fino a 250 ore annuali.

40.6 Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con una maggiorazione della retribuzione oraria individuale così calcolata:

- lavoro straordinario diurno: 15%;
- lavoro straordinario notturno o festivo: 30%;
- lavoro straordinario notturno festivo: 50%.

40.7 Ogni ora di lavoro festivo ovvero di lavoro notturno viene compensata con una maggiorazione della retribuzione oraria individuale nella misura del 20%.

40.8 In alternativa, le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate mediante riposti compensativi. Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, notturno festivo o per attività prestata in giorno feriale non lavorativo (come da dichiarazione a verbale) vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa; le prime 15 ore mensili di effettiva prestazione in più, che non siano altrimenti recuperate nel medesimo mese, vengono accreditate sul conto ore individuale della Banca delle ore.

40.9 La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può, di norma, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.

40.10 La presente disciplina non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nel I livello, salvo quanto all'art. 67.2 per i lavoratori inquadrati al II livello.

Art. 41 - (Giorni festivi)

41.1 Sono considerati giorni festivi, oltre alle domeniche (o al diverso giorno di riposo settimanale) quelli riconosciuti allo Stato a tutti gli effetti civili, di cui appresso:

- 1 gennaio – Capodanno;
- 6 gennaio – Epifania;
- 25 aprile – Anniversario della Liberazione;
- lunedì di Pasqua – Giorno dell'Angelo;

- 1 maggio – Festa del Lavoro;
- 2 giugno – Festa della Repubblica;
- 15 agosto – Assunzione di M. Vergine;
- 1 novembre – Ognissanti;
- 8 dicembre – Immacolata Concezione;
- 25 dicembre – S. Natale;
- 26 dicembre – S. Stefano;
- Patrono della Città (in cui è la sede di lavoro).

41.2 Le festività, ove ricadenti di domenica, verranno retribuite come una normale giornata lavorativa.

Art. 42 - (Ferie)

42.1 Fermo restando quanto previsto all'art. 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite pari a 32 giorni lavorativi (equivalenti a 224 ore).

42.2 I prestatori di lavoro neo assunti hanno diritto a un periodo annuale di ferie retribuite in proporzione al numero dei giorni effettivamente lavorati.

42.3 Le domeniche, i sabati e le festività infrasettimanali non sono computabili come giorni di ferie.

42.4 Il periodo di ferie va goduto 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 di fruirne entro i diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

42.5 Il periodo minimo legale di quattro settimane di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

42.7 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 1° quadrimestre di ogni anno, previa comunicazione alle RSA.

42.8 La malattia, superiore a 3 giorni, sospende le ferie solo se è in concreto incompatibile con la salvaguardia delle essenziali funzioni di riposo, di recupero delle energie psico-fisiche e di ricreazione proprie delle ferie. La malattia produce effetto sospensivo solo se adeguatamente motivata e tempestivamente comunicata.

42.9 Una volta avvenuta l'assegnazione del periodo delle ferie, queste devono essere godute. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore. L'azienda può richiamare il lavoratore in ferie prima della scadenza delle stesse, solo se ricorrano eccezionali necessità di servizio e fermo restando il diritto del lavoratore a completare le ferie in epoca successiva, nonché al rimborso delle spese sostenute per il rientro in servizio anticipato.

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

42.11 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà il pagamento delle ferie non godute, in proporzione ai dodicesimi maturati; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata quale mese intero.

Art. 43 - (Turni)

43.1 L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

43.2 Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

43.3 I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

43.4 Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione oraria individuale;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione oraria individuale;
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione oraria individuale.

43.5 L'indennità di cui al comma 4 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 44 - (Banca delle ore)

44.1 Al fine di mettere i lavoratori nelle condizioni di potere fruire in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario ovvero supplementare (nel caso di part-time orizzontale), è istituita la Banca delle ore e, quindi, un conto ore individuale per ciascun lavoratore.

44.2 Nel conto ore confluiscono le ore di prestazioni supplementari e straordinarie da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

44.3 Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

44.4 L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori ammessi alla fruizione, deve essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

44.5 Le Parti s'impegnano a realizzare incontri periodici finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

44.6 Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Titolo VIII - LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

Art. 45 - (Assenze)

45.1 Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dall'ente.

45.2 Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'ente, per il tramite della struttura che sarà previamente comunicata, nello stesso giorno in cui ha iniziato l'assenza, entro le ore 10.00 e a documentarla, al più tardi, entro le successive 24 ore; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.

45.3 Il lavoratore che, senza giustificazione o in violazione delle prescritte formalità, è rimasto assente dal lavoro, è soggetto a procedimento disciplinare.

Art. 46 - (Permessi retribuiti e non)

46.1 Il lavoratore può usufruire, a domanda e previa valutazione del responsabile dell'unità organizzativa in cui è inserito, di permessi retribuiti per giustificati motivi personali o familiari. La durata di tali permessi non può superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive.

46.2 In nessun caso, tali permessi possono superare le 30 ore annue.

46.3 I lavoratori hanno, altresì, diritto, a titolo di permesso retribuito:

- per matrimonio, a 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio, comprovato mediante regolare documentazione;
- per decesso o nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, a 3 giorni. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore può concordare con l'ente diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, ai sensi della normativa vigente;
- per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, ivi compresa la nascita di figli, a 3 giorni;
- in caso di donazione di sangue, all'intera giornata lavorativa, ai sensi della vigente normativa;
- in caso di donazione di midollo osseo, ai permessi di cui alla l. 52/01;
- per rendere testimonianza in sede giudiziaria, a 1 giorno.

46.4 Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere fatti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi, le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza ed entro 48 ore presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

46.5 In ogni caso, il dipendente potrà fruire, ove ne ricorrano le condizioni, di altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge.

46.6 Il lavoratore può, altresì, usufruire, a domanda, e compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, di brevi permessi non retribuiti, per giustificati motivi personali o familiari. La durata di tali permessi non può comunque superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 (quattro) ore consecutive.

46.7 La richiesta di permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire di adottare le misure organizzative necessarie e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa.

46.8 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal datore di lavoro. In caso contrario, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

46.9 Ai lavoratori che, da regolare documentazione, risultino iscritti a corsi di studio per il conseguimento di regolari diplomi presso istituti e università pubblici o privati, spettano i seguenti permessi retribuiti annui:

-per esami di scuola media inferiore, 10 giorni; per esami di scuola media superiore, 15 giorni; per ogni esame universitario, 3 giorni, fino a un limite massimo annuo di 15 giorni. In tutti questi casi, deve essere prodotta l'attestazione della partecipazione all'esame;
-per un periodo massimo di 5 anni e per la frequenza a corsi di scuola media inferiore e superiore, nonché per la partecipazione a corsi universitari, 150 ore di permessi retribuiti per l'intero periodo. Nel caso di corsi universitari, deve essere attestato di avere sostenuto almeno 1/6 degli esami previsti dal piano ordinario di studi per l'anno in corso.

46.10 La disciplina dei permessi ai lavoratori studenti sarà oggetto di apposita intesa con le OO.SS..

Art. 47 - (Altri permessi e congedi non retribuiti)

47.1 Il dipendente può richiedere, ai sensi dell'art. 4, c. 2, l. 53/00, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Ai fini di quanto al presente comma, per gravi motivi s'intendono quelli di cui all'art. 2, D.M. 21 luglio 2000, n. 278 (ss.mm.ii.). Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali.

47.2 Il congedo di cui al comma precedente, può essere utilizzato per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

47.3 Il lavoratore che voglia fruire del congedo di cui al comma 1 del presente articolo deve farne richiesta scritta al datore di lavoro, allegando la documentazione a supporto; il datore di lavoro è tenuto a esprimersi sulla stessa entro dieci giorni, dando comunicazione dell'esito al dipendente. Ove nella richiesta sia formulata l'istanza di essere ascoltati personalmente, eventualmente anche con la presenza di un rappresentante sindacale, il datore di lavoro vi provvede tempestivamente entro l'indicato termine di dieci giorni.

47.4 L'eventuale diniego ovvero la concessione parziale o dilazionata nel tempo vanno motivati in relazione alle ragioni organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del lavoratore. Su richiesta del dipendente, tuttavia, la domanda va riesaminata nei successivi venti giorni.

47.5 In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può, altresì, negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del primo comma del presente articolo.

47.6 In ogni caso, anche al di fuori delle ipotesi regolate dai commi precedenti, il dipendente può richiedere e il datore di lavoro può discrezionalmente concedere un periodo di aspettativa per motivi personali, non retribuita, e non utile ai fini dell'anzianità di servizio e ai fini previdenziali, di durata compresa tra tre mesi e un anno. Tale periodo può essere eccezionalmente aumentato (per un periodo complessivo non superiore a 5 anni) in caso di dipendenti chiamati ad assumere funzioni e/o cariche in società partecipate, in enti pubblici (anche non economici) o privati (laddove perseguano finalità di interesse generale) o in istituzioni pubbliche. Nell'ipotesi regolata dal presente comma, l'eventuale diniego non necessita in alcun modo di speciali motivazioni.

Art. 48 - (Maternità e puerperio)

48.1 Le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro nei periodi indicati dall'art. 16, d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii) e, precisamente:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;

- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

- 48.2 In ogni caso, trovano applicazione le estensioni del divieto previste dall'art. 17, d.lgs. 151/01.
- 48.3 Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- 48.4 Prima dell'inizio del periodo di congedo, le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
- 48.5 Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima e quattordicesima mensilità .
- 48.6 Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.
- 48.7 In caso di adozione o di affidamento di un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento, la lavoratrice ha diritto a un congedo di sei mesi, da fruirsi nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.
- 48.8 Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di cui al comma precedente spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.
- 48.9 Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, il lavoratore/trice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità, né retribuzione.
- 48.10 L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 7, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 8 del presente articolo.
- 48.11 Ove non richiesti dalla lavoratrice, i periodi di congedo di cui ai commi 7 e 8 del presente articolo spettano, alle medesime condizioni, al lavoratore che ne faccia richiesta.
- 48.12 In ogni caso, il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo del congedo di maternità (anche nei casi di adozione o affidamento, anche internazionali) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- 48.13 Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 12 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
- 48.14 Per qualunque altro aspetto in materia, trovano applicazione le speciali disposizioni di legge, di cui al d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii).

Art. 49 - (Congedi parentali e riposi giornalieri)

- 49.1 Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali 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, 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.

49.2 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.

49.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro, anche mediante raccomandata, con un periodo di preavviso non inferiore a trenta giorni.

49.4 Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

49.5 Per i periodi di congedo parentale è corrisposta un'indennità nella misura di cui all'art. 34, d.lgs. 151/01.

49.6 Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti. Il limite di età, di cui all'articolo 34, c. 1, d.lgs. 151/01 è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

49.7 In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni del comma 6. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

49.8 Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Tali periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

49.9 I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

49.10 I periodi di riposo di cui al comma 8 sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

49.11 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 8 possono essere utilizzate anche dal padre.

49.12 Le disposizioni in materia di riposi si applicano anche nei casi di adozione e di affidamento.

49.13 Nel caso di figli con handicap grave, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 42, d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii.).

49.14 Nel caso di malattia del figlio, anche nelle ipotesi di adozione o affidamento, 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.

49.15 Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

49.16 Per fruire dei congedi di cui ai commi 14 e 15, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato.

49.17 La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 14 e 15.

49.18 Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

49.19 Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa espresso rinvio al d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii.).

Art. 50 - (Malattia e infortunio)

50.1 In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore è tenuto a:

1. avvertire l'ente il giorno stesso dell'inizio della malattia, con le modalità e i termini di cui all'art. 45.2;
2. comunicare preventivamente all'ente ogni mutamento d'indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o infortunio non professionale, salvo comprovato e giustificato impedimento;
3. trovarsi nel proprio domicilio ovvero al diverso indirizzo comunicato contestualmente alla comunicazione di malattia o d'infortunio, disponibile per i controlli per l'accertamento dello stato di malattia, nelle fasce orarie 10-12 e 17-19 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali;
4. comunicare e giustificare l'eventuale prosecuzione dello stato di malattia o d'infortunio nei tempi e secondo le modalità previste dai punti precedenti.

50.2 La mancata osservanza, da parte del lavoratore, degli obblighi sopra indicati, ovvero il rifiuto di sottoporsi a visite di controllo, comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionata sotto il profilo disciplinare.

50.3 Nei casi di malattia o infortunio extraprofessionale, l'ente conserverà il posto di lavoro al dipendente che abbia superato il periodo di prova per un periodo massimo di 24 (ventiquattro) mesi.

50.4 Il periodo di comporto è di 30 (trenta) mesi complessivi nel quinquennio; alla formazione dello stesso, tuttavia, non concorrono i periodi di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale e i periodi di ricovero ospedaliero debitamente certificati.

50.5 Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica o alla stabilizzazione degli esiti, accertate dall'Inail.

50.6 In caso d'infortunio sul lavoro, il dipendente ha l'obbligo di informare l'ente tempestivamente e, comunque, entro le 24 (ventiquattro) ore dall'evento.

50.7 Al lavoratore assente per malattia o infortunio sarà corrisposta un'integrazione dell'indennità posta a carico degli istituti previdenziali in misura tale da raggiungere complessivamente la retribuzione fissa mensile, con l'esclusione di ogni voce accessoria.

TITOLO IX - DISCIPLINA

Art. 51 - (Doveri del dipendente)

51.1 Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, tenendo una condotta costantemente uniformata a principi di disciplina, dignità e moralità.

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

51.3 In particolare, il lavoratore deve:

- (a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni a qualunque titolo impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e ambiente di lavoro;
- (b) rispettare la riservatezza nei casi previsti dalle norme vigenti e secondo le disposizioni impartite dall'Ente;
- (c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- (d) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno;
- (e) rispettare l'orario di lavoro; adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile;
- (f) mantenere nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- (g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio; rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dalle speciali disposizioni dell'Ente; nei periodi di assenza e d'infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- (h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite, e darne immediata comunicazione al responsabile dell'ufficio. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- (i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- (j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- (k) non utilizzare beni e strumenti, anche telematici, preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- (l) non accettare compensi, regali o altre utilità in dipendenza e/o connessione con la prestazione lavorativa;
- (m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- (n) osservare le prescrizioni contrattuali in caso di malattia o infortunio.

Art. 52 - (Sanzioni e procedure disciplinari)

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

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

52.2 Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore.

52.3 La contestazione dell'addebito deve effettuarsi per iscritto, tempestivamente e, comunque, non oltre 20 (venti) giorni da quando l'Ente è venuto a conoscenza del fatto; la stessa deve contenere, altresì, l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa e/o chiedere di essere sentito a discolpa, anche con l'assistenza di un legale o di un rappresentante del sindacato cui aderisce o cui conferisce mandato. Detto termine non può essere inferiore a 5 (cinque) giorni.

52.4 Nessun provvedimento potrà essere adottato prima di 10 (dieci) giorni dalla data concessa al lavoratore per le giustificazioni. In ogni caso, il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

52.5 Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'ente, lo stesso può disporre la immediata sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e, comunque, non superiore a 60 (sessanta) giorni. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione, salvo che non si discuta di un'infrazione passibile di un provvedimento disciplinare superiore alla multa.

52.6 Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore cui sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 (venti) giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale cui sia iscritto o cui conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale per il Lavoro, 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, nominato dal responsabile della Direzione. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dalla Direzione, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Trovano in ogni caso applicazione le previsioni di cui all'art. 7, l. 300/70 (ss.mm.ii.).

52.7 Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 53 - (Codice disciplinare)

53.1 Il tipo e l'entità delle sanzioni comminate in applicazione dell'articolo precedente, sono determinati in base ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento e grado della colpa, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'ente, agli utenti o a terzi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

53.2 La recidiva nelle infrazioni, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità rispetto a quelle precedentemente irrogate per la medesima infrazione.

53.3 Fra i possibili comportamenti sanzionabili, a titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 52, il lavoratore che:

- (i) adotti una condotta non conforme ai principi di correttezza e lealtà nei confronti dell'ente, di altri lavoratori o di terzi;
- (ii) non ottemperi a ordini e direttive dell'ente;
- (iii) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino a un massimo di 4 giorni;
- (iv) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- (v) ritardi reiteratamente, senza giustificato motivo, l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- (vi) esegua il lavoro con negligenza o imperizia, ovvero mostri negligenza nella cura dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio;

- (vii) procuri guasti a cose o impianti comunque esistenti nell'azienda, per disattenzione o negligenza;
- (viii) adotti comportamenti o procuri molestie lesivi della dignità e della libertà della persona;
- (ix) abbia un rendimento non adeguato all'assolvimento dei compiti assegnati;
- (x) trasgredisca l'osservanza del presente contratto, nonché le disposizioni di servizio e dell'orario di lavoro, o ponga in essere comportamenti che arrechino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o alla sicurezza dell'ente;
- (xi) violi doveri di comportamento non ricompresi nella precedente numerazione e da cui sia comunque derivato danno oppure nocumento all'immagine, all'organizzazione, all'attività ovvero al prestigio dell'ente, di altri lavoratori, degli utenti o di terzi.

53.4 Le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale e scritto sono comminate per le mancanze di minore entità; le rimanenti sanzioni per le infrazioni di maggiore rilievo. La determinazione dell'entità della mancanza avviene in applicazione dei criteri generali enunciati al comma 1 del presente articolo.

TITOLO X - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 54 - (Sistema di classificazione)

54.1 I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica, articolata su cinque categorie/livelli professionali:

- I livello
- II livello
- III livello
- IV livello
- V livello

54.2 L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali.

54.3 L'appartenenza ai livelli è determinata in relazione alle mansioni affidate dalle declaratorie generali.

54.4 Le declaratorie consentono l'inquadramento, nei livelli previsti, anche di mansioni non definite, ma rese opportune a seguito di innovazioni tecnologiche ed organizzative, purché qualitativamente equipollenti.

Art 55 - (Categorie professionali)

I livello

Appartengono a questo livello lavoratori/lavoratrici che esercitano funzioni direttive, d'impulso e coordinamento delle aree e/o dipartimenti assegnati.

Coordinano l'attività esterna dell'ente per le materie di propria competenza.

Possono essere collocati alla dirette dipendenze del Segretario Generale. Possono sostituire il Segretario in caso di assenza o di impedimento.

Collaborano con il Segretario Generale alla definizione dei programmi di attività dell'ente ed alla individuazione delle soluzioni organizzative necessarie al buon funzionamento della struttura.

Possono rappresentare l'Associazione in commissioni o organismi tecnici esterni o coordinano l'attività di tecnici indicati dall'ente nelle suddette commissioni.

Riferiscono periodicamente al Segretario sull'attività svolta e relazionano, su richiesta, agli organi dell'associazione sui temi di loro competenza.

Possono firmare pareri e risposte agli associati, nelle materie di propria competenza, senza facoltà di subdelega.

Su indicazione, sostituiscono il Segretario Generale nei rapporti con le associazioni regionali; assicurano la segreteria tecnica agli organismi interni all'Associazione.

Esercitano attività amministrativo, contabile, tecnica nell'ambito delle direttive del Segretario Generale.

Esercitano poteri di coordinamento e controllo dei collaboratori e del personale che, a seconda dell'organigramma e dei suoi possibili mutamenti, sono impegnati nell'esercizio delle stesse attività.

Al personale di I livello possono essere indifferentemente riconosciuti, di volta in volta, in ragione dell'organigramma, incarichi successivi e diversi (di area e/o di dipartimento e/o in staff), cui corrisponderà semplicemente un diversa indennità di posizione, senza che ciò comporti effetti di demansionamento.

II livello

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di direttive di massima, esercitano attività qualificate richiedenti approfondite conoscenze pluri-specialistiche inerenti l'ambito di attività propria del Dipartimento o ufficio nel quale sono incardinati.

Svolgono autonomamente operazioni amministrative, contabili o tecniche, richiedenti elevata conoscenza delle relative procedure o prassi generali, nonché avanzato livello di conoscenza e pratica della tecnologia corrente.

Svolgono autonomamente attività concettuali ed esecutive, non ripetitive, per l'esecuzione di servizi o per la formazione, redazione e conservazione di atti che presuppongono conoscenze specifiche delle relative procedure.

Possono svolgere attività di coordinamento e sovrintendere, esercitando anche limitati poteri correttivi nei confronti degli addetti al medesimo ufficio che, con riferimento all'organigramma di volta in volta vigente, sono a loro subordinati.

Sono collocati alle dipendenze di un dipendente di I livello e, nel caso espletino funzioni di segreteria alle dirette dipendenze del Presidente o del Segretario Generale, possono essere chiamati ad assicurare il servizio di assistenza tecnica agli organismi interni dell'ente.

Possono rappresentare l'ente in commissioni o organismi tecnici esterni.

Possono svolgere, per l'approfondita conoscenza di una o più lingue estere, funzioni di elevata qualificazione professionale di traduzione ed interprete nell'ambito di relazioni internazionali.

Su incarico del responsabile di area o di dipartimento possono rappresentare lo stesso in riunioni tecniche nell'ambito delle indicazioni ricevute.

Il personale inquadrato nel II livello può ricevere temporaneamente, su incarico dal Segretario Generale, la responsabilità di specifici uffici nell'ambito del Dipartimento e la responsabilità di un ufficio collocato in posizione di staff al Segretario Generale.

Il conferimento dell'incarico implica:

- l'esercizio, da parte del dipendente, del potere di direzione e coordinamento dei collaboratori e del personale impegnato nelle medesime attività dell'Ufficio assegnato;
- l'esercizio della rappresentanza esterna dell'ente in sede di organismi istituzionali, di commissioni, nonché di ogni altro organismo tecnico esterno;

Il conferimento dell'incarico dà diritto alla corresponsione di una indennità di funzione, determinata in base alla tipologia di incarico conferito.

III livello

Possono essere inquadrati a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di direttive con un livello medio di dettaglio, esercitano attività di medio livello in operazioni amministrative, contabili e tecniche, per l'esercizio delle quali sono necessarie conoscenze specialistiche.

Svolgono attività qualificate per la formazione e redazione di atti che presuppongono elevate conoscenze delle relative procedure e prassi.

Nell'ambito di procedure predefinite e complesse, svolgono attività tecnico-manuale con conoscenze non semplicistiche che comportano l'utilizzazione di mezzi, strumenti e software di uso complesso.

Possono esplicare attività di supervisione e coordinamento delle attività degli altri soggetti addetti ed impegnati, anche temporaneamente, nel medesimo ufficio e/o ambito di attività.

Possono partecipare, relativamente alle attività assegnate e su indicazione del superiore, alle riunioni esterne, anche in sostituzione del superiore.

Su espressa delega, possono rappresentare l'ente in commissioni o organismi tecnici esterni.

IV livello

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di istruzioni dettagliate, svolgono attività manuali e concettuali a prevalente carattere ripetitivo, per la formazione e redazione di atti che presuppongono conoscenze tecniche semplici per le quali è sufficiente la ordinaria conoscenza e pratica della tecnologia corrente.

Nell'ambito di procedure e istruzioni predeterminate svolgono attività che presuppongono conoscenze generali del settore, nonché attività tecnica con capacità di utilizzo di mezzi o strumenti complessi.

Svolgono altresì attività manuali, prevalentemente ripetitive, per l'esecuzione di servizi o per la formazione, redazione e conservazione di atti che presuppongono l'uso della tecnologia corrente.

Nell'ambito di procedure dettagliate, svolgono attività tecnico-manuale con conoscenze non semplicistiche che comportano l'utilizzazione di mezzi, strumenti ed apparecchi di uso semplice.

Possono esplicare attività di mero coordinamento delle attività degli altri soggetti addetti ed impegnati, anche temporaneamente, nel medesimo ufficio e/o ambito di attività.

Possono partecipare a riunioni tecniche esterne su indicazione di un superiore e comunque relativamente al progetto assegnato.

V Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di procedure molto dettagliate svolgono attività tecnico manuale con conoscenze ordinarie che comportano l'utilizzo di strumenti ed apparecchiature di uso corrente.

Svolgono prestazioni prevalentemente manuali e di semplice contenuto professionale con autonomia circoscritta alle istruzioni ricevute.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che – ai fini del presente Titolo e, comunque, nell'ambito del presente CCNL – ogni riferimento al Segretario Generale è da intendersi indifferentemente rivolta al Segretario Generale o al Direttore Generale ovvero al soggetto altrimenti individuato dall'ordinamento interno all'ente.

Art. 56 - (Condizioni d'accesso)

56.1 Per l'assunzione dall'esterno sono richiesti i seguenti titoli:

I livello: laurea.

II livello: laurea o diploma di scuola media superiore con documentata specializzazione o attinente esperienza lavorativa almeno quinquennale.

III livello: diploma di scuola media superiore o attinente esperienza lavorativa almeno triennale .

IV livello: diploma di scuola media superiore o corsi di specializzazione aventi valore legale.

V livello: diploma di scuola dell'obbligo.

56.2 Eccezionalmente può essere consentito l'accesso al I livello anche a soggetti non laureati, ma che possiedano un curriculum che dimostri una concreta ed elevata capacità a svolgere mansioni direttive e siano in possesso di specializzazione, derivante da esperienza attinente almeno decennale.

Art. 57 - (Percorsi di carriera)

57.1 I percorsi interni di carriera per passaggi di livello sono effettuati sulla base di valutazioni del Segretario Generale, tenendo conto del documento tecnico-istruttorio predisposto dall'Ufficio del Personale e dei seguenti criteri:

-ottimi risultati certificati dal responsabile d'area o di dipartimento interessato, sulla base del sistema di valutazione predisposto dal Segretario Generale, finalizzato alla corresponsione del premio di produzione;

-valutazione del curriculum vitae del dipendente, sia in merito al patrimonio formativo, che al livello di esperienza maturato;

-valutazione di particolari meriti e livelli di competenza raggiunti maturati all'interno dell'azienda.

57.2 I passaggi al livello superiore avverranno comunque nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Associazione e compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

57.3 Dei processi, anche valutativi, di cui al presente articolo è data informazione al lavoratore interessato e alle RSA.

Art. 58 - (Mutamento temporaneo di funzioni e attività)

58.1 Al fine di soddisfare le esigenze tecniche ed organizzative dell'Associazione i lavoratori/trici, anche al fine di accrescere le proprie capacità professionali, possono essere utilizzati in altre mansioni nell'ambito del livello di appartenenza. Il lavoratore/trice può, dunque, essere impiegato nell'espletamento di mansioni differenti nell'ambito del livello di appartenenza.

58.2 L'esplicazione di mansioni di livello superiore, su indicazione scritta del Segretario Generale o suo delegato, in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, aspettativa, o per particolari e straordinarie esigenze organizzative, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni. In quest'ultimo caso, come in ogni altra ipotesi in cui l'attribuzione non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva dopo un periodo lavorativo continuativo di mesi 3 (tre) ovvero, in caso di prestazioni non continuative, per un periodo complessivo superiore a 200 giorni lavorativi nel corso di un anno solare.

58.3 Al lavoratore assegnato a compiere mansioni inerenti il livello superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, nel periodo di svolgimento delle mansioni superiori, un trattamento complessivamente corrispondente all'attività svolta.

TITOLO XI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 59 - (Struttura e quantità della retribuzione)

59.1 La retribuzione si compone di una parte fissa, di una parte accessoria e di una parte variabile, collegata alla posizione di lavoro ed alla produttività. Più precisamente, la retribuzione è così strutturata:

- a) parte fissa:
 - a.1 paga base;
 - a.2 scatti di anzianità;
 - a.3 indennità di posizione per la parte fissa;
- b) parte accessoria:
 - b.1 superminimo;
- c) parte variabile:
 - c.2 indennità di posizione per la parte variabile;
 - c.3 premio di produzione;
 - c.4 indennità di funzione.

59.2 Per il biennio di durata della parte economica, la paga base è quella risultante dall'allegata tabella A).

CHIARIMENTO A VERBALE

- 1) A seguito della riclassificazione, le Parti si danno atto che l'integrazione paga base dei lavoratori in forza all'Anci alla data della stipula del presente contratto, verrà inglobata nel superminimo.
- 2) Per i lavoratori in forza all'Anci alla data della stipula del presente contratto e che percepiscono l'elemento "ad personam", lo stesso rimarrà congelato e non verrà assorbito nel caso di passaggio di qualifica e/o di futuri aumenti contrattuali e/o di merito.
- 3) In considerazione della data di decorrenza del presente contratto, nonché di quanto con riferimento all'introduzione del premio di produzione, e in sostituzione delle (e con finalità transattiva e di rinuncia di qualunque pretesa in ordine a) differenze retributive e/o economiche (ad es., per integrazione straordinario, 13.a, 14.a, ferie, festività, ex festività, permessi, indennità e tfr) a qualunque titolo (anche risarcitorio) maturate nel biennio 2004-2005, anche per effetto della stipula del presente contratto, al personale Anci, in servizio nel suddetto biennio (e in proporzione al periodo di effettivo servizio), viene riconosciuta – a titolo di una tantum – una somma forfetaria onnicomprensiva, come da allegata tabella D). Tale somma, pertanto, non concorre in alcun modo al consolidamento del trattamento retributivo. Le Parti convengono, quindi, che nulla sarà dovuto, a titolo di arretrato e/o di risarcimento, per il biennio 2004-2005, oltre quanto previsto, per effetto del presente contratto, a titolo di differenza tra la paga base tabellare e quella percepita all'atto della stipula del presente contratto. L'una tantum – per la posizione maturata alla data di stipula del presente contratto – sarà corrisposta, in unica soluzione, insieme alla tredicesima mensilità.
- 4) Per il personale Anci – relativamente e proporzionalmente al periodo di effettivo servizio nel biennio considerato – gli arretrati, a titolo di differenze retributive rispetto alla paga base di cui alla tabella A), verranno corrisposti in 2 rate di uguale importo, rispettivamente con gli stipendi dei mesi di settembre e novembre 2005.

Art. 60 - (Quota giornaliera)

60.1 La quota giornaliera della retribuzione base o retribuzione di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo della retribuzione di fatto mensile per il divisore convenzionale 26. Per retribuzione di fatto si intende quella di cui all'art. 59.

60.2 La medesima base di calcolo si applica altresì ai fini delle trattenute effettuate in caso di sciopero.

Art. 61 - (Quota oraria)

61.1 La quota oraria della retribuzione base o retribuzione di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 152.

61.2 La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo di cui all'art.40 del presente contratto si determina dividendo per 152 la retribuzione di fatto mensile. Per retribuzione di fatto si intende quella di cui all'art. 59.

61.3 La medesima base di calcolo si applica altresì ai fini delle trattenute effettuate in caso di sciopero.

Art. 62 - (Pagamento della retribuzione)

62.1 Il pagamento della retribuzione viene effettuato il giorno 27 di ogni mese, ovvero il primo giorno lavorativo ad esso successivo in caso di sua coincidenza con un giorno non lavorativo.

Art. 63 - (Scatti d'anzianità)

63.1 Per l'anzianità di servizio effettiva, maturata presso la stessa azienda, il lavoratore avrà diritto a cinque scatti triennali.

63.2 Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla entrata in vigore del presente CCNL (01.01.2004). Gli scatti verranno corrisposti ai lavoratori che abbiano compiuto il 21° anno di età.

63.3 Gli importi degli scatti lordi mensili, sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

I Livello	32,50
Ibis Livello	31,00
II Livello	29,50
III Livello	26,50
IV Livello	25,00
V Livello	23,50

63.4 L'importo degli scatti, determinati secondo criteri di cui ai commi precedenti, verrà corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

63.5 Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

63.6 In caso di passaggio a livello superiore, gli scatti di anzianità verranno assorbiti, nella misura del 50% e fino a concorrenza dell'incremento della paga base del nuovo livello; la relativa eccedenza sarà mantenuta come superminimo e gli scatti inizieranno a decorrere nuovamente dal passaggio di qualifica.

Art. 64 - (Superminimi)

64.1 I supermini individuali, ove riconosciuti, consistono in compensi retributivi che si aggiungono alla retribuzione stabilita nel contratto collettivo. La loro erogazione è prevista da patti individuali tra il lavoratore e il datore di lavoro, in considerazione di specifiche qualità personali del prestatore, e possono essere assorbiti soltanto in occasione di passaggi di livello.

CHIARIMENTO A VERBALE

1) Per il personale Anci in forza alla stipula del presente contratto, in caso di passaggio dall'ex II livello al I livello, il funzionario che percepisca, all'atto del suddetto passaggio, una retribuzione di fatto superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza a titolo di superminimo.

2) Il superminimo (ivi compresa l'integrazione paga base inglobata ai sensi di quanto al chiarimento a verbale n. 1 di cui al superiore art. 59) attualmente goduto dai lavoratori in forza all'AnCi alla data di stipula del presente contratto, rimarrà congelato e non verrà assorbito nel caso di passaggio di qualifica e/o di futuri aumenti contrattuali e/o di merito.

Art. 65 - (Indennità di posizione)

65.1 L'indennità di posizione viene riconosciuta ai lavoratori appartenenti al I livello nella misura minima di € 250,00 mensili lorde per dodici mensilità, e può essere incrementata in ragione dell'incarico e delle funzioni svolte nella posizione di Capo Area, Capo Dipartimento e/o Responsabile di Ufficio di Staff. L'incarico, di durata annuale, deve essere conferito con atto scritto e può essere rinnovato, con le medesime formalità, di anno in anno. Lo stesso può essere revocato prima della scadenza, mediante semplice comunicazione scritta. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione, per la parte eccedente il minimo, da parte del dipendente titolare.

65.2 La corresponsione dell'indennità di posizione non dà diritto alla percezione di compenso per lavoro straordinario.

Art. 66 - (Premio di produzione)

66.1 Nello spirito di quanto previsto nel Protocollo del 23.07.1993 tra Governo e Parti Sociali, allo scopo di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di produttività e di economicità dell'ente e nella qualità dei servizi, è previsto un premio di produzione, erogabile su base individuale e secondo le compatibilità di bilancio, in ragione dell'effettivo perseguimento degli obiettivi prefissati. Tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori in servizio al miglioramento continuo degli enti, ove occorra anche attraverso la realizzazione di progetti e programmi di efficienza, produttività e qualità. A tal fine, presso ogni ente, è stanziata una somma non inferiore allo 0,5% del costo del personale.

66.2 Le modalità di individuazione degli obiettivi, i criteri di valutazione e le modalità di erogazione del premio di produzione sono concordati in sede di contrattazione decentrata.

66.3 Il premio di produzione, ove riconosciuto, sarà corrisposto, in unica soluzione, entro il mese di aprile.

CHIARIMENTO A VERBALE

- 1) Con specifico riferimento all'Anci, le Parti convengono che il premio di produzione di cui all'art. 66 è correlato, anche in funzione strumentale, alla promozione e allo sviluppo dei progetti istituzionali finanziati dalle autorità governative e/o pubbliche, a valere su finanziamenti comunitari, nazionali o regionali.
- 2) Le Parti convengono che, in ragione dei superiori finanziamenti, possano essere stabiliti incrementi della somma di cui all'art. 66.1. Ove tali finanziamenti non dovessero essere assegnati all'Associazione, le Parti -in sede di contrattazione integrativa – potranno, altresì, acconsentire a specifiche riduzioni di tale somma.
- 3) Le Parti convengono, altresì, che, per quanto riguarda Anci, il premio di produzione sarà introdotto soltanto a partire dal 2006.

Art. 67 - (Indennità di funzione)

67.1 Ai lavoratori dipendenti appartenenti al II livello, e che ricoprono gli incarichi temporanei di cui all'art. 55, verrà riconosciuta una indennità di funzione, per il periodo dell'incarico, la cui entità minima sarà di € 100,00 lordi mensili, per il periodo di effettivo espletamento dell'incarico.

67.2 La corresponsione dell'indennità di funzione non dà diritto alla percezione di compenso per lavoro straordinario.

Art. 68 - (Tredicesima mensilità)

68.1 Entro il 22 dicembre di ogni anno, verrà corrisposto al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, di cui all'art. 59, con esclusione dell'indennità di posizione o di funzione. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

68.2 Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 69 - (Quattordicesima mensilità)

69.1 La quattordicesima mensilità verrà corrisposta nel mese di giugno ed è pari alla paga base ed eventuali scatti d'anzianità.

69.2 In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Art. 70 - (Indennità sostitutiva della mensa)

70.1 In sostituzione del servizio mensa, il datore di lavoro riconosce a tutti i dipendenti che effettuano l'orario a tempo pieno l'uso di un ticket (buono pasto) per ogni giorno di effettivo lavoro di importo pari a €5,29.

70.2 Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la interruzione va rilevata con i normali mezzi di controllo.

Art. 71 - (Trasferte -missioni)

71.1 Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea, fuori della propria residenza, in luogo diverso da quello di lavoro.

71.2 Il personale inviato in trasferta fuori della località ove ha la sede il luogo di lavoro, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e alloggio autorizzate, sostenute e documentate, a una diaria omnicomprensiva giornaliera come da allegata tabella C. Di norma, ove possibile, l'ente provvede a stipulare convenzioni con agenzie di viaggio al fine di garantire l'emissione di ticket prepagati ovvero di voucher.

71.3 L'indennità sopra richiamata e il rimborso delle spese di vitto non sono dovute per le trasferte di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nella località di abituale dimora, ove questa sia diversa da quella in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di trasferte effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.

71.4 Eventuali assenze per ferie durante la trasferta vengono dedotte dal periodo di trasferta e non possono comportare oneri per il datore di lavoro.

71.5 Qualora il dipendente in ferie venga richiamato in servizio per essere inviato in trasferta, la durata della stessa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di lavoro.

71.6 Il pagamento delle diarie viene effettuato in busta paga il mese successivo all'evento.

Art. 72 - (Trattamento di fine rapporto)

72.1 Al personale spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120, c.c., come novellato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. In applicazione dell'art. 5 della suddetta legge, per i lavoratori già in forza al 31 maggio 1982, l'indennità di anzianità che sarebbe spettata a quella data deve essere calcolata secondo le disposizioni allora vigenti e cumulata, dopo essere stata rivalutata, con il trattamento di fine rapporto.

72.2 La retribuzione annua da prendere in considerazione ai fini del t.f.r. comprende tutte le somme, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. le seguenti voci: i rimborsi spese; i compensi per lavoro straordinario; le indennità di trasferta; le diarie, nonché ogni altra retribuzione avente carattere occasionale.

Art. 73 - (Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

73.1 I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 anni possono chiedere al datore di lavoro un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

73.2 La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di effettuare:

a1 spese sanitarie per interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche [art. 2120, c. 8, lett. a), c.c.];

a2 l'acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente e per i figli [art. 2120, c. 8, lett. b), c.c.].

73.3 L'anticipazione può essere ottenuta una volta sola nel corso del rapporto di lavoro e verrà detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.

TITOLO XII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 - (Risoluzione del rapporto di lavoro)

- 74.1 La risoluzione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:
- a1 per raggiungimento dei requisiti per la concessione della pensione di vecchiaia, secondo le disposizioni di legge vigenti in materia;
 - a2 per risoluzione consensuale;
 - a3 per dimissioni;
 - a4 per invalidità totale o permanente;
 - a5 per giusta causa ai sensi dell'art. 2119, c.c., e per giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
 - a6 per decesso del dipendente.

Art. 75 - (Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica)

75.1 Il dipendente di cui sia stata accertata, con le modalità previste per legge, l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate in base al livello di appartenenza, può essere licenziato, con preavviso o con il pagamento dell'indennità sostitutiva, nel rispetto di quanto previsto ai commi che seguono.

75.2 Prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica, il datore di lavoro si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni del livello di inquadramento di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni di inidoneità, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

75.3 In subordine, il datore di lavoro si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano l'impiego dell'interessato, ad ogni conseguente effetto, in mansioni del livello di inquadramento inferiore, anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103, c.c., compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

75.4 Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti che versano in una delle condizioni di seguito descritte:

- a1 vittime di infortuni sul lavoro accertati dall'INAIL;
- a2 affetti da malattie professionali riconosciute dagli Organi competenti;
- a3 personale invalido assunto in applicazione delle leggi n. 482/1968 e n. 68/1999 e che abbia subito un aggravamento dell'invalidità.

Art. 76 - (Modalità di risoluzione)

76.1 In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lettera a6 dell'art. 74 del presente CCNL, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

76.2 Nel caso di risoluzione ad iniziativa datoriale, occorre specificarne contestualmente la motivazione.

Art. 77 - (Preavviso)

77.1 Salvo i casi di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119, c.c., e di risoluzione consensuale, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto senza preavviso.

77.2 I termini di detto preavviso sono stabiliti come segue:

fino a cinque anni di servizio:

I livello	60 giorni di calendario
II livello	30 giorni di calendario
III livello	25 giorni di calendario
IV livello	20 giorni di calendario
V livello	15 giorni di calendario

Fino a dieci anni di servizio:

I livello	90 giorni di calendario
II livello	45 giorni di calendario
III livello	35 giorni di calendario
IV livello	30 giorni di calendario
V livello	20 giorni di calendario

Oltre i dieci anni di servizio:

I livello	120 giorni di calendario
II livello	60 giorni di calendario
III livello	50 giorni di calendario
IV livello	45 giorni di calendario
V livello	20 giorni di calendario

77.3 I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.

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

77.5 Il datore di lavoro ha il diritto di trattenere, su quanto sia da essa dovuto al dipendente, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato nei termini previsti.

77.6 E' in facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso di risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

77.7 In caso di decesso del dipendente, il datore di lavoro corrisponderà agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Le parti, con la decorrenza del nuovo sistema di classificazione del personale previsto nell'art. 54 del CCNL, convengono che, ai fini dell'applicazione dei termini di preavviso, i lavoratori del livello Ibis sono equiparati ai lavoratori di I livello.

TITOLO XIII - DISPOSIZIONI VARIE

Art. 78 - (Assicurazione Sanitaria e Infortuni)

78.1 Il datore di lavoro si impegna a stipulare per tutti i lavoratori dipendenti una polizza assicurativa integrativa, sanitaria e infortuni, con primaria compagnia assicurativa.

Art. 79 - (Igiene e sicurezza sul lavoro)

79.1 Le parti riconoscono la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza del lavoro.

79.2 A tal fine, il datore di lavoro, in virtù delle norme vigenti in materia, adotterà, anche attraverso il contributo dei soggetti normativamente preposti, particolari misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, integrazioni e disposizioni attuative.

ADDENDA AL CONTRATTO

I) Sistema di primo inquadramento

Per il personale Anci, in sede di prima applicazione del presente contratto, la riclassificazione avviene sulla base della tabella B).

In particolare, l'ex I funzionario coordinatore ed il II funzionario vengono unificati nel I livello.

I funzionari Anci inquadrati, all'atto della stipula del presente contratto, nell'ex II livello vengono inquadrati nel I livello a condizione di aver maturato un'anzianità di servizio nella suddetta posizione, pari ad almeno 5 anni, nonché previa valutazione, da parte del Segretario Generale, della professionalità acquisita, anche al fine di eventuali deroghe al criterio dell'anzianità di servizio. Nelle more della maturazione dell'anzianità di servizio e/o della valutazione positiva da parte del Segretario Generale, i funzionari appartengono al livello Ibis, da considerarsi "a esaurimento". Agli stessi non potranno, di norma, essere riconosciuti incarichi di Capo Area.

Per quanto riguarda gli inquadramenti al III livello, gli stessi avvengono, in fase di prima applicazione del contratto, sulla base di valutazione del Segretario Generale, tenuto conto del curriculum, e comunque nel pieno rispetto della declaratorie contrattuali.

A regime, le eventuali promozioni al III livello verranno effettuate nel rispetto dei criteri e delle modalità stabilite all'art. 57 del presente contratto.

In ogni caso, le Parti convengono di istituire – con decorrenza immediata – un gruppo di lavoro che monitori l'efficacia del sistema di classificazione, della sua applicazione e della sua implementazione. Tale gruppo presenterà una prima valutazione entro e non oltre un anno dalla data di stipula del presente contratto.

II) Personale in distacco presso l'Ance.

II.1 Nel rispetto della vigente normativa in materia, le Parti si danno atto che l'Ance può impiegare personale distaccato da pubbliche amministrazioni o da altro soggetto partecipato e/o controllato, specie al fine di consentire il trasferimento di conoscenze specifiche al personale interno.

II.2 Salva diversa intesa tra le Parti, i lavoratori distaccati sono impegnati in funzioni cui non sia possibile far fronte con proprio personale dipendente e che non comportino, in via diretta, formali potestà in materia di concessione di permessi e ferie, in materia di irrogazione di sanzioni disciplinari e in materia di valutazioni afferenti le progressioni di carriera e la retribuzione accessoria.

II.3 Quanto al comma 2, non vale per il personale legittimamente impegnato alla data di stipula del presente contratto.

II.4 In ogni caso, quanto al presente addendum costituirà oggetto di valutazione da parte del gruppo di lavoro di cui all'addendum I.

III) Incarichi da soggetti terzi.

Il personale Anci potrà assumere o mantenere incarichi retribuiti, di qualunque natura e a qualunque titolo, da parte di soggetti terzi, siano essi soggetti pubblici e/o privati, previa espressa autorizzazione da parte del Segretario Generale, che valuterà la compatibilità dell'incarico

proposto o svolto all'esterno dell'Associazione con la pienezza della prestazione in favore di Anci. In alternativa al diniego, può essere proposta la trasformazione del rapporto a tempo parziale. L'eventuale diniego non dà titolo ad alcuna pretesa, indennitaria, risarcitoria o di qualunque natura, in capo al dipendente.

In sede di prima applicazione, i dipendenti che abbiano rapporti in corso con terzi, hanno l'onere di darne comunicazione scritta al Segretario Generale entro e non oltre 30 giorni dalla stipula del presente contratto, ai fini della valutazione di cui sopra. Ove la particolare natura del rapporto contrattuale con i terzi sia tale da non consentirne l'eventuale risoluzione anticipata – su richiesta del Segretario Generale – la necessaria prosecuzione dell'incarico sarà valutata in sede di attribuzione di eventuali incarichi e/o delle correlate indennità.

Anche sulla base di quanto sopra, l'Anci costituirà un'anagrafe consultabile degli incarichi extra-associativi dei propri dipendenti.

IV) Stabilizzazione del precariato.

Le Parti si impegnano ad avviare un processo di monitoraggio sull'impiego di personale attualmente non inquadrato a tempo indeterminato, al fine di convenire possibili processi di stabilizzazione, nei limiti delle esigenze organizzative e delle compatibilità di bilancio.