

**C.C.N.L. ENTE NAZIONALE RISI
PERSONALE NON DIRIGENTE
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009
E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Applicazione, decorrenza e durata contrattuale Pag. 4

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Relazioni sindacali Pag. 5

Art. 3 Diritti sindacali " 7

Art. 4 Ambiente di lavoro " 9

Art. 5 Comitato per le pari opportunità " 10

TITOLO III - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 6 Classificazione del personale - Obiettivi Pag. 11

Art. 7 Classificazione del personale - Sistema " 11

Art. 8 Declaratorie " 12

Art. 9 Passaggi di categoria " 18

Or *fw*

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

- Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 10	Assunzione	Pag. 19
Art. 11	Documenti	" 19
Art. 12	Contratto di assunzione	" 20
Art. 13	Periodo di prova	" 20

- Capo II - Doveri del dipendente e Codice Disciplinare

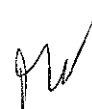
Art. 14	Doveri del dipendente	Pag. 21
Art. 15	Responsabilità del dipendente verso l'Amministrazione	" 23
Art. 16	Sanzioni e procedure disciplinari	" 23
Art. 17	Codice disciplinare	" 24
Art. 18	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	" 29
Art. 19	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	" 29
Art. 20	Lavoratore sottoposto a procedimento penale o civile per ragioni d'ufficio	" 31

- Capo III - Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 21	Cessazione del rapporto di lavoro	Pag. 32
Art. 22	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	" 32
Art. 23	Licenziamento con preavviso	" 33
Art. 24	Licenziamento senza preavviso	" 33
Art. 25	Licenziamento con preavviso non determinato da responsabilità del lavoratore	" 33
Art. 26	Trattamento di fine rapporto	" 34

- Capo IV - Struttura del rapporto di lavoro

Art. 27	Orario di servizio e di lavoro	Pag. 34
Art. 28	Riposo settimanale, giornaliero e compensativo	" 35
Art. 29	Turni	" 36
Art. 30	Reperibilità	" 36
Art. 31	Part-time	" 37
Art. 32	Giorni festivi	" 37
Art. 33	Assenze	" 38
Art. 34	Cause dell'aspettativa	" 40
Art. 35	Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio	" 40
Art. 36	Cumulo di aspettative	" 41
Art. 37	Ferie	" 41
Art. 38	Permessi brevi	" 42
Art. 39	Permessi straordinari retribuiti	" 42
Art. 40	Tutela della maternità e paternità	" 43



Art. 41	Permessi per assistenza a familiari portatori di handicap	"	44
Art. 42	Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	"	44
Art. 43	Interventi solidali a favore di lavoratori affetti da AIDS	"	45

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 44	Struttura della retribuzione	Pag.	46
Art. 45	Stipendio	"	46
Art. 46	Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario	"	47
Art. 47	Tredicesima mensilità	"	47
Art. 48	Mensilità aggiuntiva	"	47
Art. 49	Il sistema di valutazione	"	48
Art. 50	Straordinario	"	48
Art. 51	Banca delle ore	"	49
Art. 52	Missioni	"	49
Art. 53	Trasferimenti	"	51
Art. 54	Indennità quadro	"	52
Art. 55	Posizioni organizzative	"	52
Art. 56	Assegno ad personam	"	53
Art. 57	Indennità per servizio di vigilanza di immobili e impianti	"	53
Art. 58	Assegno per il nucleo familiare	"	54
Art. 59	Buono pasto	"	54

TITOLO VI - DISPOSIZIONI VARIE FINALI

Art. 60	Copertura assicurativa	Pag.	55
Art. 61	Sicurezza e prevenzione	"	55
Art. 62	Abbattimento delle barriere architettoniche	"	56
Art. 63	Previdenza complementare integrativa	"	56
Art. 64	Prestiti e mutui	"	56

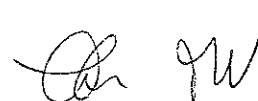
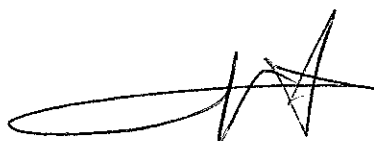



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Applicazione, decorrenza e durata contrattuale

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro di tutto il personale dell'Ente Nazionale Risi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano le disposizioni di legge, salvo le norme previste dal presente contratto in quanto compatibili.
3. Il presente contratto collettivo nazionale ha validità:
per la parte normativa, dal 01.01.2006 al 31.12.2009;
per la parte economica, dal 01.01.2006 al 31.12.2007.
4. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. Gli istituti a carattere economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla data di stipulazione.
5. Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni per la parte normativa e di 2 anni per la parte economica, qualora non sia disdettato per iscritto da una delle due parti almeno 3 mesi prima della scadenza, sia per quanto concerne il contratto quadriennale che per quello biennale.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, su richiesta scritta delle OO.SS. firmatarie e previa contestuale presentazione della piattaforma per il rinnovo, al personale dipendente sarà corrisposto, a partire dal mese successivo a quello di presentazione della suddetta richiesta scritta, un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% del tasso programmato di inflazione applicato agli stipendi base di cui al successivo articolo 45; dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla data di decorrenza del rinnovo contrattuale l'indennità cesserà di essere erogata e la quota corrisposta sarà riassorbita dagli eventuali incrementi retributivi.
7. I rinnovi dei bienni economici avvengono in base agli accordi tra il governo e le parti sociali del luglio 1993 e pertanto sulla base del tasso di inflazione programmata stabilito per ciascun anno. Viene altresì riconosciuto lo scarto tra inflazione reale e programmata.
8. Con decorrenza 01/01/2006 viene riconosciuto un aumento in base al tasso di inflazione programmata 2006 pari al 1,5% da applicarsi sulla voce a) dell'art. 44; con decorrenza 01/01/2007 viene riconosciuto un aumento pari al tasso di inflazione programmata 2007 pari al 1,4% oltre al differenziale tra inflazione programmata 2006 e il tasso di inflazione reale accertato nel 2006, come da tabella di cui all'art. 45, nell'ambito della quale per l'anno 2006 gli importi tengono già conto dell'inflazione reale.



TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Relazioni sindacali

2.1 - Obiettivi e strumenti

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

2.2 - Contrattazione collettiva a livello nazionale

1. La contrattazione consiste in una negoziazione tra le Parti finalizzata alla definizione congiunta delle materie specificatamente previste dal contratto.
2. In sede di contrattazione collettiva nazionale vengono disciplinate nei rinnovi contrattuali le seguenti materie:
 - a) relazioni sindacali;
 - b) diritti sindacali e prerogative delle OO.SS.;
 - c) sistema di classificazione del personale;
 - d) durata dell'orario di lavoro;
 - e) struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi;
 - f) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello;
 - g) regolamentazione della parte sociale del rapporto di lavoro;
 - h) modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro.

2.3 - Contrattazione integrativa di secondo livello

1. Il contratto integrativo aziendale riguarda le materie sotto indicate con i limiti specificatamente previsti:
 - a) previdenza e assistenza integrativa;
 - b) buono pasto;
 - c) articolazione dell'orario di lavoro anche secondo modalità specifiche (turni, flessibilità, ecc.) o articolazioni gravose (es. notturno, festivo);
 - d) definizione del periodo di riferimento ai fini del calcolo, su base annua, della durata massima media dell'orario settimanale di lavoro;
 - e) criteri e modalità per la corresponsione della mensilità aggiuntiva;
 - f) definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia delle pari opportunità di partecipazione;
 - g) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR, nonché per la concessione di mutui ipotecari edilizi;



- h) criteri e modalità per il distacco di personale presso le varie sedi dell'Ente;
 - i) altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro;
 - j) prestiti personali.
2. Fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto e che, per loro natura o perché legate a fattori organizzativi contingenti, richiedono tempi di negoziazione diversi, i contratti integrativi, secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.
 3. La richiesta di rinnovo del contratto integrativo dovrà essere formulata contestualmente alla presentazione della piattaforma, almeno tre mesi prima della scadenza dell'accordo al fine di consentire in tempo utile l'apertura delle trattative.
 4. La Direzione Generale dell'Ente darà riscontro a richieste pervenute in tal senso entro 30 giorni dal loro ricevimento.
 5. Nei tre mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per i tre mesi successivi alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

2.4 - Informazione

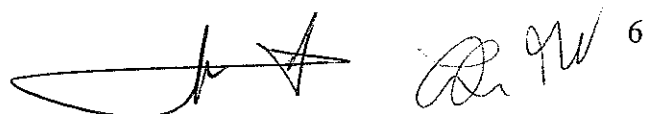
1. Annualmente, l'Amministrazione convoca un apposito incontro con le rappresentanze sindacali aziendali per informarle a seguito delle decisioni assunte sulle linee strategiche e indirizzi generali per il perseguimento degli obiettivi programmatici che abbiano rilevanza diretta e specifica sul rapporto di lavoro.
2. Preventivamente all'assunzione delle relative determinazioni dovranno essere fornite adeguate informazioni sui seguenti argomenti:
 - a) modifiche dell'organizzazione aziendale dalle quali derivino dirette e specifiche conseguenze sul rapporto di lavoro;
 - b) corsi di aggiornamento professionale o di formazione;
 - c) chiusura degli uffici per ferie in determinati periodi dell'anno;
 - d) salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2.5 - Interpretazione autentica dei contratti

1. In caso di controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale o integrativo, l'interpretazione autentica della clausola controversa è demandata alle Parti che hanno sottoscritto il contratto stesso. L'interpretazione delle parti integra la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto. In caso di mancato accordo l'Amministrazione applicherà la clausola secondo l'interpretazione dalla stessa data, fatta salva la facoltà del singolo dipendente di fare valere in sede giudiziaria o arbitrale la eventuale diversa interpretazione a tutela dei propri diritti.
2. La procedura può essere attivata anche a richiesta di una sola delle parti firmatarie.

2.6 - Preavviso in caso di sciopero

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



2.7 - Raffreddamento dei conflitti

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

Art. 3 Diritti sindacali

3.1 - Affissioni


1. I comunicati e le pubblicazioni di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su bacheche messe a disposizione dall'Ente.
2. Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

3.2 - Versamento dei contributi sindacali

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'Ente dal lavoratore stesso.
2. La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. Gli effetti del rilascio e della revoca avranno decorrenza a partire dal mese successivo a quello di comunicazione all'Ente.
3. Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola, l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'Ente dovrà versare il contributo, nonché la misura dello stesso che sarà comunicata da parte delle organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto.
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 metà del mese successivo.

3.3 - Diritti sindacali – Assemblea

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei giorni di attività lavorativa all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Ente, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. I lavoratori hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 20, comma 1, della legge n. 300/70 nei limiti di 20 ore annue.
3. Le assemblee, che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle R.S.U., con apposito ordine del giorno.
4. Alle assemblee possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito una rappresentanza sindacale aziendale.



5. La comunicazione all'Ente dovrà essere resa per iscritto con un preavviso di almeno 48 ore.
6. Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

3.4 - Rappresentanze sindacali unitarie



1. In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, in ciascuna unità con più di 15 dipendenti le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione della RSU.
2. Possono assumere l'iniziativa per la costituzione della RSU anche le Associazioni Sindacali, formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo, che aderiscano al regolamento sulle RSU e raccolgano un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.
3. Con separato accordo le Parti concorderanno apposito protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione della RSU entro il 31 dicembre 2007 entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto.
4. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il luogo negoziale delle rappresentanze sindacali aziendali.

3.5 - Permessi sindacali retribuiti

1. Per l'espletamento del loro mandato, i dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto a permessi retribuiti giornalieri e a permessi orari.
2. I permessi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Ente.
3. I permessi giornalieri, nei limiti del monte ore complessivamente spettante a ciascuna organizzazione sindacale secondo i criteri fissati nel successivo articolo 3.6, non possono superare settimanalmente, per ciascun dirigente sindacale, 3 giornate lavorative ed in ogni caso, le 18 ore settimanali.
4. I permessi sindacali sono concessi salvo inderogabili ed essenziali esigenze di servizio previa comunicazione scritta alla Direzione Generale, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

3.6 - Monte ore complessivo dei permessi sindacali

1. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui all'art. 3.5 è determinato, così come previsto dall'articolo 20 della legge del 20 maggio 1970 n. 300, in ragione di 3 ore per dipendente in servizio al 31 dicembre di ogni anno.
2. La ripartizione del monte ore è effettuata entro il primo trimestre di ciascun anno in modo che il 10% del monte orario sia ripartito in parti uguali fra le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto e la parte restante sia ripartita in proporzione al grado di rappresentatività accertato per ciascuna Organizzazione Sindacale, in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno.
3. Su specifica richiesta di ciascuna Federazione Sindacale Nazionale, il Direttore Generale può eccezionalmente autorizzare la partecipazione di dirigenti sindacali a convegni nazionali, a riunioni di organi nazionali, regionali, provinciali e territoriali, nonché ai congressi previsti dai rispettivi statuti.

  gw⁸

3.7 - Aspettativa non retribuita per i dirigenti sindacali

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

Art. 4 Ambiente di lavoro

4.1 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Al fine di prevenire e comunque contrastare il verificarsi nell'ambito della struttura dell'Ente della eventuale insorgenza di fenomeni di mobbing (inteso lo stesso come una forma di violenza morale o psichica attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore, nell'ambito dello svolgimento delle sue prestazioni, caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni dolorosamente aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro compromissivo della salute o della professionalità, o della dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'Ufficio di appartenenza o della sua permanenza nel contesto lavorativo di riferimento e anche in relazione alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001) le parti prevedono di istituire nell'ambito delle forme di partecipazione sindacale presso l'Ente, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato paritetico con i seguenti compiti :
 - a) raccolta dei dati relativi alla possibile insorgenza, sotto l'aspetto quantitativo e qualitativo, del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - 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 di tali eventuali situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.
2. Le proposte formulate dal comitato sono presentate all'Ente per le conseguenti sue deliberazioni tra le quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.
3. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.



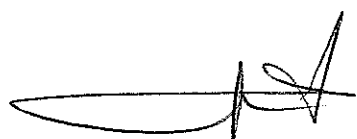

4. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
5. L'Ente favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal comitato stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

4.2 – Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. L'Ente, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, adotta con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE.

Art. 5 Comitato per le pari opportunità

1. Con la contrattazione integrativa saranno definiti specifici interventi che si concretizzano in vere e proprie "azioni positive" a favore delle lavoratrici, ed idonei meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'Ente.
2. Al fine di cui sopra viene istituito un apposito Comitato per le pari opportunità.
3. Il Comitato deve essere insediato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto. L'Ente garantirà tutti gli strumenti idonei per il suo funzionamento.
4. Il Comitato è composto da una componente designata da ognuna delle federazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Ente. Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Ente.
5. In sede di contrattazione integrativa, anche tenuto conto delle proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, saranno concordate le misure per favorire, anche in attuazione di raccomandazioni dell'Unione Europea, l'effettiva parificazione uomo-donna nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

  10

TITOLO III - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 6

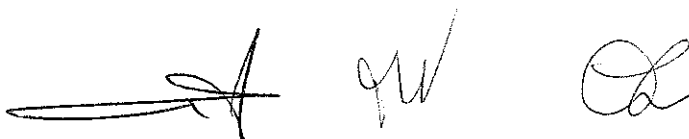
Classificazione del personale - Obiettivi

1. Il sistema di classificazione del personale, secondo le linee definite negli articoli seguenti, persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale dell'Ente e della gestione dei lavoratori.

Art. 7

Classificazione del personale - Sistema

1. Il sistema di classificazione del personale si articola in 5 categorie professionali che assumono la denominazione di: A, B, C, funzionari e quadri.
2. Le predette categorie si caratterizzano per la descrizione delle rispettive declaratorie che esprimono il contenuto professionale delle attribuzioni specifiche relative a ciascuna di esse.
3. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parti delle mansioni rientranti nella declaratoria della categoria professionale di appartenenza, attesa l'intercambiabilità delle mansioni stesse, fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali.
4. L'Ente, tenuto conto del suo modello organizzativo e delle funzioni svolte, potrà identificare nuovi profili professionali e/o ridefinire quelli esistenti in rapporto alle necessità che scaturiscono dal conseguimento dei propri fini istituzionali. I predetti profili, tenuto conto del contenuto professionale che esprimono, saranno collocati nella categoria corrispondente nel rispetto delle declaratorie delle medesime categorie.
5. All'individuazione, alla ridefinizione ed alla collocazione dei profili di cui al precedente comma si provvederà attraverso un'apposita sessione di contrattazione integrativa da tenersi entro 60 giorni dalla stipula del presente C.C.N.L..
6. L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte e rientranti, comunque, nella declaratoria della categoria professionale di appartenenza, non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento; il personale, tuttavia, ove sia necessario, è tenuto a svolgere temporaneamente anche attività complementari ed accessorie alle proprie, ancorché riferibili a categoria inferiore o superiore.
7. Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore potrà svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito della stessa categoria. Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinata categoria professionale non potrà essere assegnato a mansioni inferiori, salvo quanto stabilito nei successivi punti a) e b).



- . Lo svolgimento di mansioni rientranti in categoria diversa non dà luogo al passaggio nella nuova categoria quando sia dovuto alle seguenti motivazioni:
- a) sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
 - b) esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato, di durata non superiore a 3 mesi.
8. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria professionale superiore dà diritto, per il periodo corrispondente, al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa.
9. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria professionale inferiore, dipendente dalle necessità sopraindicate, non comporta, invece, riduzione della retribuzione.
10. Le esigenze tecniche organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse, nonché quelle previste dal comma 6, sono oggetto di informazione preventiva da parte dell'Ente. Qualora motivi di urgenza non consentano l'informazione preventiva, le suddette esigenze potranno essere oggetto di informazione successiva, da effettuarsi entro 7 giorni dall'avvenuto affidamento.


Art. 8 Declaratorie

8.1 - Categoria A

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività di supporto che non comportano particolari valutazioni di merito e che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali caratterizzate da:
- conoscenze di tipo operativo;
 - contenuti ausiliari ed esecutivi, con responsabilità di risultati parziali rispetto alla più ampia fase del processo produttivo;
 - problematiche lavorative di tipo semplice;
 - relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne, anche con altre istituzioni, di tipo indiretto e/o saltuario.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna/ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, all'ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;
- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;
- lavoratore che, nel campo amministrativo, provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura, nonché alla spedizione di fax e telefax e alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.



2. Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:
 - operatore servizi generali (autista, centralinista, commesso, addetto alle manutenzioni);
 - operatore professionale (segretario/a d'ufficio, archivista).
3. La categoria prevede tre posizioni economiche denominate: A1, A2, A3.
4. Al dipendente che avrà prestato 3 anni di effettivo servizio nella categoria e nella posizione economica di appartenenza, in assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, sarà riconosciuto la posizione economica superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento della posizione economica più elevata nella stessa categoria.
5. Le sanzioni disciplinari comminate quali il richiamo scritto, la multa e la sospensione comportano un incremento del periodo di cui al comma precedente rispettivamente di 6 mesi, un anno, 18 mesi; la presenza di due sanzioni disciplinari nel periodo di servizio considerato implicano il raddoppio del periodo di cui al comma precedente (da tre a sei anni), fatto salvo il disposto di cui all'art. 16 comma 9.
Il conseguimento di risultati negativi (insufficienza nella valutazione della prestazione) implica la non considerazione dell'anno in cui si è verificato il risultato negativo, ai fini del computo del servizio effettivo.
6. L'Ente può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma 4, l'attribuzione della posizione economica superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, produttività e affidabilità. L'Ente, a tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché della valutazione ottenuta dal dipendente così come previsto dal sistema di valutazione della prestazione individuale.
7. L'Ente si impegna a fornire informativa alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

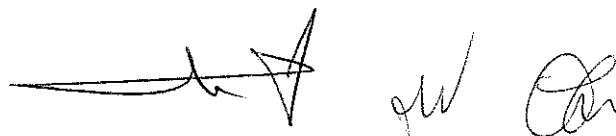
8.2 - Categoria B

1. Il personale appartenente alla categoria è strutturalmente inserito nel processo produttivo e ne svolge una o più fasi e/o fasce di attività. Opera nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Interpreta le istruzioni operative e valuta nel merito i casi concreti.

L'accesso alla categoria B) avviene di norma attraverso la valutazione e valorizzazione di professionalità interne. La nomina o l'assunzione nella categoria sarà oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto collettivo.

I lavoratori che appartengono a questa categoria svolgono attività caratterizzate da:

- qualificate conoscenze anche di natura specialistica con necessità di aggiornamento;
- contenuto di concetto, con responsabilità di risultati relativi a fasi di processi produttivi;
- problematiche lavorative di media complessità, da affrontare anche attraverso modelli predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale, estensibili altresì a posizioni organizzative poste al di fuori delle unità di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni dirette e mediamente complesse con gli utenti, anche di natura negoziale.



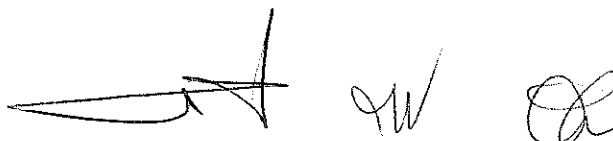
Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza;
 - lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.
2. Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:
- impiegato amministrativo-contabile;
 - addetto alle relazioni esterne;
 - addetto commerciale;
 - analista programmatore;
 - impiegato per i servizi tecnici.
3. La categoria prevede tre posizioni economiche retributive denominate: B1, B2, B3.
4. Al dipendente che avrà prestato 4 anni di effettivo servizio nella categoria e nella posizione economica di appartenenza in assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, sarà riconosciuta la posizione economica superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento della posizione economica più elevata nella stessa categoria.
5. Le sanzioni disciplinari comminate quali il richiamo scritto, la multa e la sospensione comportano un incremento del periodo di cui al comma precedente rispettivamente di 6 mesi, un anno, 18 mesi; la presenza di due sanzioni disciplinari nel periodo di servizio considerato implicano il raddoppio del periodo di cui al comma precedente (da quattro a otto anni), fatto salvo il disposto di cui all'art. 16 comma 9.
- Il conseguimento di risultati negativi (insufficienza nella valutazione della prestazione) implica la non considerazione dell'anno in cui si è verificato il risultato negativo, ai fini del computo del servizio effettivo.
6. L'Ente può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma quattro, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, di produttività e di affidabilità. L'Ente, a tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento, nonché della valutazione ottenuta dal dipendente così come previsto dal sistema di valutazione della prestazione individuale.
7. L'Ente si impegna a fornire informativa alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

8.3 - Categoria C

1. Il personale appartenente alla categoria opera strutturalmente nel processo produttivo ed è competente a svolgerne, con ampia autonomia, tutte le fasi, garantendo la qualità dei risultati ed assicurando la circolarità della comunicazione interna. Assume la responsabilità di moduli organizzativi ed ottimizza l'impiego delle risorse a disposizione. Esplica funzioni specialistiche anche di natura tecnica e/o informatica.

L'accesso alla categoria C) avviene di norma attraverso la valutazione e la valorizzazione di professionalità interne. La nomina o l'assunzione nella categoria sarà oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto collettivo.

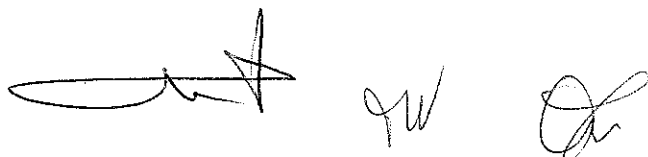


I lavoratori che appartengono a questa categoria svolgono attività caratterizzate da:

- elevate conoscenze specialistiche caratterizzate anche da frequente necessità di aggiornamento;
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi al processo o a diversi processi produttivi/amministrativi e con coordinamento di gruppi anche informali di lavoro;
- problematiche lavorative di tipo complesso da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne, comprese quelle di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altre istituzioni di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

- lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari
 - lavoratore che espleta attività di progettazione e gestione di sistemi informativi, delle reti informatiche e delle banche dati dell'Ente, nonché di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche
 - lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.
2. Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:
- specialista amministrativo-contabile;
 - specialista nella gestione delle risorse umane;
 - specialista nella gestione dei sistemi informativi;
 - responsabile di microstruttura;
 - responsabile di progetto.
3. La categoria prevede 3 posizioni economiche denominate C1- C2 - C3 e due livelli di indennità legati all'esperienza professionale denominati C3iep1 e C3iep2.
4. Al dipendente che avrà prestato 5 anni di effettivo servizio nella categoria e nella posizione economica di appartenenza in assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, sarà riconosciuto la posizione economica superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento della posizione economica più elevata nella stessa categoria.
5. Le sanzioni disciplinari comminate quali il richiamo scritto, la multa e la sospensione comportano un incremento del periodo di cui al comma precedente rispettivamente di 6 mesi, un anno, 18 mesi; la presenza di due sanzioni disciplinari nel periodo di servizio considerato implicano il raddoppio del periodo di cui al comma precedente (da cinque a dieci anni), fatto salvo il disposto di cui all'art. 16 comma 9.
- Il conseguimento di risultati negativi (insufficienza nella valutazione della prestazione) implica la non considerazione dell'anno in cui si è verificato il risultato negativo, ai fini del computo del servizio effettivo.

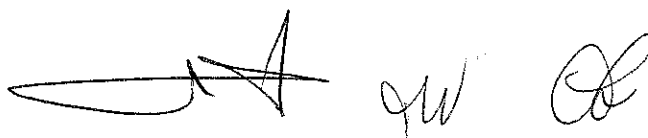


6. L'Ente può anticipare rispetto ai tempi previsti al comma quattro, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, di produttività e di affidabilità. L'Ente, a tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché della valutazione ottenuta dal dipendente così come previsto dal sistema di valutazione delle prestazioni individuali.
7. L'Ente s'impegna a fornire informativa alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.
8. Al personale collocato in C3 da almeno un quinquennio compete una indennità di esperienza professionale del 2,5% rispetto allo stipendio tabellare di competenza del C3; al compimento di un ulteriore quinquennio tale indennità sarà rapportata complessivamente al 5% dello stipendio tabellare del C3.
9. Quanto sopra in assenza di provvedimenti disciplinari ed in assenza di risultati negativi nella valutazione della prestazione individuale. A tal fine si applicano le medesime regole previste per i passaggi all'interno delle categorie.

8.4 - Categoria Funzionari

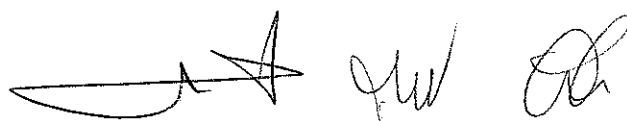
1. Appartiene a tale categoria il personale che, oltre a possedere i requisiti previsti nella categoria C, svolge i compiti previsti nel precedente ordinamento nelle qualifiche C4 e C5 con carattere di continuità, e più precisamente:
 - compiti specialistici in posizione anche di staff con grado di autonomia correlato alle funzioni attribuite al diretto superiore, quadro o dirigente;
 - compiti di responsabilità nell'ambito di unità collocate in strutture più ampie, quali i dipartimenti del Centro Ricerche, che si esauriscono all'interno delle medesime.
2. In termini di conoscenze, responsabilità ed autonomia i funzionari:
 - sono in possesso di specifiche conoscenze tecniche o scientifiche proprie dell'ambito di competenza finalizzate alla ricerca, progettazione e lo sviluppo di studi;
 - rispondono dei risultati ai propri diretti superiori sia in termini di utilizzo ottimale delle risorse affidate, sia umane che tecniche e finanziarie, e della rispondenza dei risultati agli obiettivi ad essi attribuiti.
3. L'accesso alla categoria di funzionario avviene di norma attraverso la valutazione e la valorizzazione di professionalità interne. La nomina o l'assunzione nella categoria di funzionario sarà oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto collettivo.
4. La categoria prevede due livelli: F1 e F2.

Il livello F2 compete quando l'attività costituisce la sintesi delle funzioni di uno o più appartenenti alla medesima categoria o quando il funzionario risulti in posizione apicale in una struttura complessa ove siano presenti altri funzionari.
5. Il passaggio dal livello F1 al livello F2 viene attribuito con provvedimento della Direzione Generale in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente. Ai fini dello sviluppo professionale si terrà prioritariamente conto dell'attitudine del lavoratore a svolgerne le mansioni.



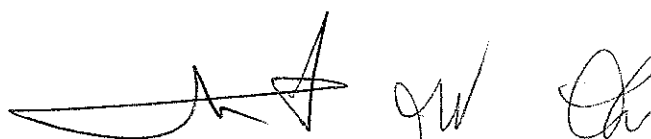
8.5 - Categoria Quadri

1. Appartiene a tale categoria il personale che, oltre a possedere i requisiti professionali previsti nella categoria C o Funzionari, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 190/1985, svolge con carattere continuativo:
 - funzioni specialistiche, anche in posizione di staff, di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Ente, espletate con un elevato grado di autonomia decisionale;
 - funzioni di responsabilità di importanti Unità Organizzative o Strutture, esercitate con elevato grado di autonomia e discrezionalità di poteri, per l'attuazione di programmi stabiliti dalla Direzione Generale.
2. In termini di conoscenza, responsabilità ed autonomia, i lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri:
 - sono in possesso di una approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell'ambito professionale di appartenenza e di quelle degli ambiti correlati, nonché di una elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi;
 - hanno la responsabilità di garantire i risultati finali di importanti e complesse Unità Organizzative o Strutture Aziendali, sia in termini di ottimizzazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie loro affidate, che della piena rispondenza dei contributi altamente qualificati forniti agli obiettivi stabiliti dall'Ente;
 - nell'ambito del mandato ricevuto, operano con discrezionalità di poteri sulla base delle sole direttive generali stabilite dalla Direzione Generale e in rapporto alle strategie aziendali.
3. La categoria prevede un solo livello denominato Q1.
4. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 190/1985, l'Ente è tenuto ad assicurare i dipendenti con la qualifica di quadro contro il rischi di responsabilità civile verso terzi conseguenti a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, superando così, esclusivamente per la presente categoria di personale, quanto previsto al comma 1 dell'art. 60.
5. L'accesso alla categoria di quadro avviene, di norma, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne. La nomina o l'assunzione nella categoria dei quadri sarà oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L.
6. Fatte salve le specifiche espresse disposizioni previste nel presente articolo, al personale inserito nella categoria di Quadro si applicano le norme riguardanti il personale non dirigente. Si estende al medesimo personale la mensilità aggiuntiva di cui all'art. 48.



Art. 9
Passaggi di categoria

1. Il passaggio di categoria avviene di norma dalla posizione economica apicale della Categoria inferiore e comporta l'attribuzione della posizione economica iniziale della Categoria superiore e del corrispondente stipendio tabellare, nonché dell'eventuale assegno ad personam in godimento alla data del passaggio.
2. Il passaggio a categoria superiore a quella di appartenenza si consegue con provvedimento del Direttore Generale, che adotterà le proprie determinazioni valutando il curriculum professionale e il potenziale del dipendente di assumere incarichi di maggiore responsabilità, nonché l'anzianità di permanenza nella categoria di appartenenza.
3. Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale secondo i principi deliberati dagli organi amministrativi dell'Ente, nel rispetto delle previsioni contenute nel regolamento di Organizzazione e Funzionamento.



TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 Assunzione

1. Le assunzioni del personale dipendente sono effettuate in conformità alle disposizioni vigenti in materia, di regola a tempo indeterminato ma, ove ricorrano esigenze organizzative o amministrative, tecniche o comunque di opportunità economico-produttiva per l'Ente, nelle altre forme previste al comma 3, con periodo di prova e di norma nella posizione economica iniziale di ogni categoria.
2. Con il presente contratto, le Parti intendono peraltro assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dall'attuale legislazione in materia di mercato del lavoro, facilitando così l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative richieste dai servizi erogati.
3. A tal fine, in base alle esigenze organizzative dell'Ente e fatte salve le previsioni di cui all'articolo 2 (relazioni sindacali), possono essere utilizzate altre forme di lavoro, quali: interinali, contratti di inserimento, part-time, a termine, apprendistato, on-line (telelavoro), job-sharing (lavoro avvicendato), tirocini formativi (stages).
4. Le Parti si impegnano a definire il sistema delle flessibilità con un'apposita sessione che si dovrà concludere entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto; in via transitoria si conferma la disciplina attualmente in vigore.

Art. 11 Documenti

1. Per l'assunzione sono richiesti di norma i seguenti documenti:
 - a) certificato di nascita;
 - b) certificato di cittadinanza;
 - c) titolo di studi compiuti ed eventuali specializzazioni;
 - d) copia dello stato di servizio militare (o del foglio matricolare) o del servizio civile;
 - e) certificato penale generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
 - f) certificati di servizio eventualmente prestato in precedenza;
 - g) il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà genitoriale;
 - h) stato di famiglia;
 - i) certificato di residenza;
 - j) fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore.
2. L'Ente può decidere autonomamente l'applicazione dei criteri dell'autocertificazione.



3. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'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 del medico competente nominato ai sensi del dlgs. 626/94.
4. All'atto della presentazione in servizio, il lavoratore presenta la certificazione o le dichiarazioni sostitutive ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445 del 28/12/2000, sugli stati, qualità personali e fatti che l'Ente chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.
5. Il personale ha l'obbligo di comunicare la propria residenza e/o domicilio (se diverso). Gli eventuali mutamenti devono essere comunicati entro 48 ore dall'intervenuta variazione.

Art. 12

Contratto di assunzione

1. All'atto dell'assunzione l'Ente comunica all'interessato per iscritto e in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti:
 - a) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - b) la data di assunzione in servizio;
 - c) la durata del periodo di prova;
 - d) la categoria e la posizione economica;
 - e) il trattamento economico;
 - f) la sede di assegnazione;
 - g) il numero di iscrizione al libro matricola;
 - h) l'orario di lavoro;
 - i) la durata delle ferie retribuite.
2. L'Ente provvederà, infine, a consegnare al lavoratore una copia del contratto collettivo nazionale e del contratto integrativo aziendale.

Art. 13

Periodo di prova

1. L'assunzione del personale a tempo indeterminato avviene con un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - a) 2 mesi per il personale della categoria A;
 - b) 4 mesi per il personale delle categorie B e C;
 - c) 6 mesi per il personale inquadrato come funzionario o quadro.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato, intendendosi come tale quello di commisurazione temporale del rapporto riferito al compenso, comprensivo quindi dei giorni non lavorativi e festivi (sabato, domenica e feste infrasettimanali).
3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia – anche se verificatasi nella prima metà del periodo di prova - il dipendente ha diritto alla

conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi corrispondente ad un evento morboso continuativo e con calcolo del suddetto diritto a fare tempo dall'inizio della malattia. Decorso tale periodo il rapporto può essere risolto automaticamente da parte dell'Ente.

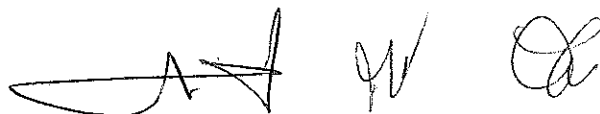
Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato. La motivazione del recesso per mancato superamento della prova da parte dell'Amministrazione nell'ambito del rispetto della disciplina prevista dal presente articolo, è discrezionale e insindacabile.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso presso altra amministrazione, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.
10. Le Parti si danno atto che è escluso dal periodo di prova il personale con rapporto di lavoro derivante da contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato, nonché il personale che fruisce dei passaggi di categoria di cui all'art. 9 del presente contratto.

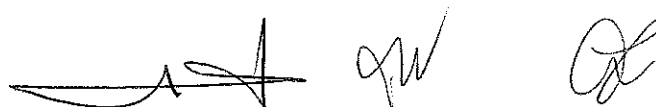
CAPO II - DOVERI DEL DIPENDENTE E CODICE DISCIPLINARE

Art. 14 Doveri del dipendente

1. Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento dell'attività dell'Ente, delle disposizioni di legge, dei regolamenti, degli obblighi derivanti dal presente contratto e delle disposizioni di servizio.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività dell'Ente nella primaria considerazione delle esigenze degli utenti.



3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
- a) collaborare con i dirigenti alla piena e completa attuazione della disciplina legislativa e dei regolamenti dell'Ente, per la protezione dei dati personali e per la tutela della riservatezza, con particolare riferimento al divieto di utilizzazione a fini personali delle informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - b) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto della massima trasparenza, secondo il regolamento per la disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi;
 - c) rispettare la riservatezza nei casi previsti dalla normativa vigente;
 - d) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo del lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
 - f) mantenere nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o comunque tali da ledere l'immagine e il prestigio dell'Ente;
 - g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio, e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge nonché, nei periodi di assenza per malattia e infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
 - h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione e comunque alle regole di una diligente, appropriata, congrua ed efficace sua esecuzione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite, e darne comunicazione in via gerarchica al dirigente dell'ufficio. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale, ovvero configurino illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
 - j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati; non accettare compensi, regali o altre utilità in dipendenza e/o connessione con la prestazione lavorativa;
 - k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
 - l) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'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;
 - m) in caso di malattia, dare comunicazione dell'assenza all'Ufficio del Personale, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato obiettivo impedimento ed osservare le regole previste dall'art. 33 commi 10, 12, 13, 14, 16 e 17 del presente contratto;
 - n) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.



Art. 15

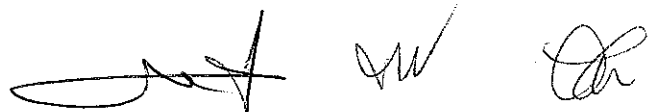
Responsabilità del dipendente verso l'Amministrazione

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

Art. 16

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 14 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore, individuato secondo l'ordinamento dell'Amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro 10 giorni all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.
6. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori con esclusione della corrispondenza, delle note, e comunque degli atti



dell'Ente riguardanti il procedimento a suo carico che non siano stati prodotti dall'Ente stesso in detto procedimento.

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel successivo art. 17 del presente contratto, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 17. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità patrimoniali o di altro genere nelle quali egli sia incorso nei confronti dell'Ente o di terzi.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

Art. 17

Codice disciplinare

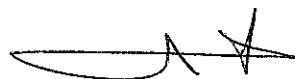
1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti (quali, ma solo esemplificativamente, motivi abietti o futili; aggravamento o tentativo di aggravamento delle conseguenze del comportamento; l'aver commesso il fatto con abuso dei poteri o con violazione dei doveri correlativi ad una pubblica funzione e/o con abuso di autorità o di relazioni d'ufficio e di prestazione d'opera), ovvero di circostanze attenuanti (quali esemplificativamente l'aver agito per motivi di particolare valore morale o sociale; l'aver agito in reazione ad un fatto ingiusto altrui; l'aver prima del procedimento o nel corso dello stesso ammesso l'addebito e compiuto quanto possibile per riparare al danno); con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
 - f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.



2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio precedente, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza colposa delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'Amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - d) inosservanza colposa degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della Legge n. 300 del 20/05/1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
 - g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti dalle quali siano derivati disservizio, ovvero danno o pericolo per l'Amministrazione, per gli utenti o per terzi di non particolare gravità.

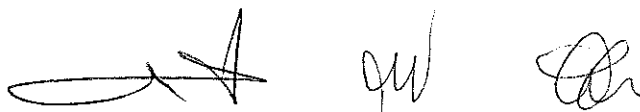
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Amministrazione;
 - d) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
 - e) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
 - f) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, ovvero degli stessi utenti o dei terzi;
 - g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

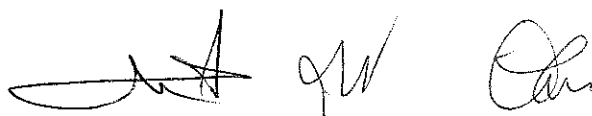


- h) manifestazioni ingiuriose, calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 300/1970;
 - i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
 - l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
 - m) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Amministrazione, agli utenti o a terzi.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste al comma 5 ovvero quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio sino a quattro giorni lavorativi o per sommatoria nel biennio sino a sette giorni lavorativi. Arbitrario abbandono del servizio; in tale ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
 - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - g) mancato volontario adempimento alle disposizioni di servizio, a quelle impartite dai superiori, nonché alla disciplina regolante l'organizzazione e lo svolgimento del lavoro;
 - h) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato un danno di particolare gravità all'Amministrazione e/o agli utenti e/o a terzi;
 - i) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi (la sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti).

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 45 del presente CCNL, (retribuzione base mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.



7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:
- a) recidiva plurima (almeno 3 volte nel biennio), in una delle mancanze previste ai commi 5 e/o 6, anche se di diversa natura (ma non di quelle con la sanzione massima di cui al comma 6) ovvero recidiva, nel biennio, di una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per pari durata, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
 - b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d) assenza ingiustificata dal servizio, prolungata oltre quattro giorni lavorativi consecutivi sino a 7, o ripetuta tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie, ovvero calcolata per sommatoria sino a 10 giorni nel biennio.
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, nei confronti di un collega (o anche nei confronti di persona diversa), di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili, e/o denigratori ovvero, nei confronti di un collega, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o di escluderlo addirittura dal contesto lavorativo;
 - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto;
 - i) ripetuto volontario mancato adempimento alle disposizioni di servizio, a quelle impartite dai superiori, nonché alla disciplina regolante l'organizzazione e lo svolgimento del lavoro;
 - l) esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'Ente per conto proprio o di terzi senza impiego di materiale dell'Ente;
 - m) ogni altro comportamento, anche se non compreso nelle sopradescritte fattispecie, atto a concretare le conseguenze del presente comma (grave compromissione del rapporto di fiducia tra il dipendente e l'Amministrazione tale da non consentire la prosecuzione del rapporto).
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi, in ogni caso, le seguenti :
- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;



- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della Legge n. 16 del 1992;
 - quando alla condanna consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001;
 - f) commissione degli illeciti previsti dal comma 6 - lettera g), qualora gli stessi per le modalità del loro compimento e/o la importanza delle disposizioni non osservate e/o il danno derivanti all'Ente assumano particolare gravità;
 - g) furto nell'Ente;
 - h) trafugamento di oggetti o documenti dell'Ente;
 - i) assenza ingiustificate che superino una settimana (o che superino per sommatoria nel biennio i quindici giorni)
 - l) danneggiamento volontario al materiale ed alle attrezzature di proprietà dell'Ente;
 - m) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti o comunque, compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
 - n) esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'Ente per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale e strumenti dell'Ente;
 - o) grave comportamento atto a compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia tra il dipendente e l'Amministrazione tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri dei commi 1, 2 e 3, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'art. 14 del presente CCNL e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
11. Il procedimento disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, deve essere avviato nel caso in cui sia connesso anche con procedimento penale per atti estranei ed esterni al rapporto e all'ambiente di lavoro e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, così come disciplinato nell'art. 18 del presente CCNL. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti, che possano dare luogo ad una sanzione disciplinare a seguito di sentenza definitiva di condanna, potrà avviare il procedimento disciplinare nei termini previsti dall'art. 16 del presente CCNL, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'Ente è venuto a conoscenza della sentenza stessa.
12. Il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del precedente comma 11, è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

Art. 18

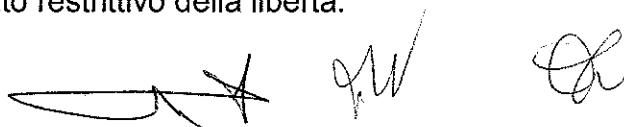
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'Ente inizia il procedimento disciplinare ed espone i fatti all'Autorità Giudiziaria sotto forma di esposto o denuncia o querela. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo delle denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della Legge n. 97 del 2001, in linea generale il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della Legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 23 e dall'art. 24 non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della Legge n. 97 del 2001.
6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della Legge n. 97 del 2001.
9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 23 e dell'art. 24 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nella categoria e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità.

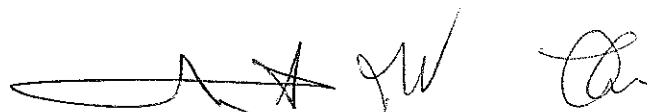
Art. 19

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

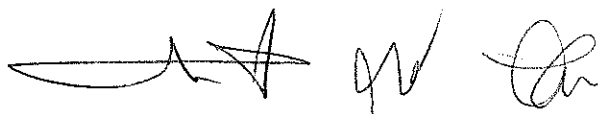


2. L'Ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 23 e 24.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della Legge n. 16 del 1992.
5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata Legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 18 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% delle voci retributive indicate all'articolo 45 del presente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dei commi 6 e 7 dell'art. 18 del presente CCNL, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 18, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a 5 anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Independentemente dalle fattispecie previste ai commi da 1) a 10), ricorrendo le ipotesi previste all'art. 17, comma 8 ed all'art. 24 (licenziamento senza preavviso), l'Ente potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del dipendente con effetto immediato, per un periodo massimo pari per sommatoria ai giorni previsti dall'art. 16 commi 2, 3, 4, 5 e 7 per l'espletamento e la conclusione del procedimento disciplinare (140 giorni). L'Ente comunicherà per iscritto al dipendente i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Nel corso della sospensione verrà corrisposta al dipendente la normale retribuzione oltre agli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.



Art. 20
Lavoratore sottoposto a procedimento
penale o civile per ragioni d'ufficio

1. Qualora nei confronti del lavoratore venga esercitata l'azione civile o l'azione penale per fatti dallo stesso commessi nell'esercizio e a causa delle sue funzioni, in base a legittimo affidamento, l'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico, con le modalità e nella misura determinata dall'Organo deliberante, gli oneri di rappresentanza, difesa e assistenza legale, facendo assistere il lavoratore da un legale di comune gradimento, al quale avrà facoltà di affiancare altro o altri di sua diretta e insindacabile scelta, ma ciò a condizione che l'azione non sia stata avviata su iniziativa dell'Ente o che lo stesso Ente non sia controparte nella controversia e, comunque, nel procedimento civile e/o penale. Resta salva la facoltà del lavoratore di nominare anche un legale di propria fiducia, con spese ed oneri, in tal caso, a suo carico.
2. Il lavoratore sottoposto a misure cautelari restrittive della libertà personale avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro con diritto alla retribuzione nella misura prevista al comma 7 dell'articolo 19, fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.
3. L'onere dell'eventuale risarcimento e delle spese liquidati in sede civile e/o penale con sentenza di condanna definitiva ed esecutiva emessa a carico del lavoratore, ricorrendo le condizioni per la rappresentanza, difesa ed assistenza legale di cui al comma 1 e con esclusione, comunque, delle ipotesi previste al successivo comma 6, è a carico dell'Ente.
4. Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Ente.
5. Le garanzie e le tutele di cui al primo e al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto, a condizione che si tratti di fatti commessi nell'esercizio e a causa delle funzioni, in base ad un legittimo affidamento, accaduti nel corso del rapporto stesso.
6. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai fatti commessi con dolo e/o colpa grave, ai fatti commessi dal lavoratore in posizione di conflitto di interessi con l'Ente e ai fatti rilevanti ai sensi del dlgs. 231/2001. In caso di sentenza di condanna esecutiva per i fatti così commessi, l'Ente ripeterà dal lavoratore tutti gli oneri diretti ed indiretti sostenuti per la sua difesa, così come le somme eventualmente corrisposte ai sensi del comma 3, fatti salvi i suoi maggiori diritti nei confronti di esso lavoratore per ogni altro danno e spese, tutti inclusi e nessuno escluso, patiti e patienti a causa e/o in connessione di tali fatti.



CAPO III - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21

Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli articoli 16, 17, 23, 24 e 25 del presente contratto, ha luogo:
 - a) per raggiungimento dei limiti di età previsti dalla vigente legislazione;
 - b) per dimissioni volontarie del dipendente;
 - c) per decesso del dipendente.
2. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione scritta all'Ente.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.
4. E' data facoltà ai dipendenti, nella ipotesi prevista al comma 1, lettera a), di esercitare l'opzione per il proseguimento del rapporto, esclusivamente ove sussistano i presupposti per l'esercizio di tale diritto, previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari in materia, secondo le modalità indicate nelle leggi e nei regolamenti stessi.

Art. 22

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte.
3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti ai successivi commi 8 e 9 del presente articolo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 24.
4. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.
5. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
6. L'Ente ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.
7. Gli elementi corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato, o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso, sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.

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

ANNI DI SERVIZIO

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

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

Su richiesta del lavoratore dimissionario l'Ente può rinunciare al preavviso facendo cessare subito, in tal caso, il rapporto di lavoro. Ove invece l'Ente intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 23

Licenziamento con preavviso

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commette le infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro od ai suoi doveri di comportamento anche nei confronti di terzi, previste dall'art. 17, comma 7, in riferimento all'art. 16, comma 1, punto f) e comunque che, pur essendo di maggior rilievo di quelle sanzionate nell'articolo 16, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione prevista dal medesimo comma, lettera g), e dall'art. 17, comma 8 (licenziamento senza preavviso).

Art. 24

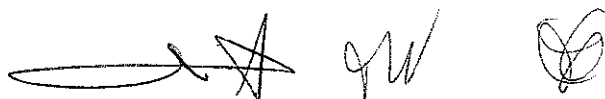
Licenziamento senza preavviso

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commette le infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro ed ai suoi doveri di comportamento anche nei confronti di terzi, previste dall'art. 17, comma 8, in riferimento all'art. 16, comma 1, punto g) e comunque tali da procurare all'Ente grave nocumento morale o materiale e/o da costituire delitto a termini di legge.

Art. 25

**Licenziamento con preavviso
non determinato da responsabilità del lavoratore**

1. Il licenziamento con preavviso può essere determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esso (Legge 604/66 e successive modifiche e/o integrazioni).



Art. 26

Trattamento di fine rapporto

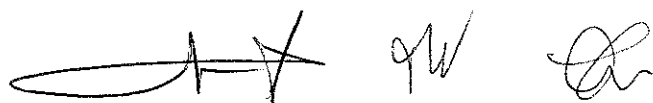
1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro sarà corrisposto al dipendente il trattamento di fine rapporto regolato dalle disposizioni della Legge n. 297 del 29/05/1982. Ai dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, e comunque in servizio prima del 30 maggio 2000, continua ad essere erogata l'indennità di anzianità in base alle disposizioni applicabili, in base ai contratti precedenti ed in base all'ultimo stipendio percepito, con l'esclusione dell'(ex) indennità di ente. E' fatta salva la possibilità di optare al TFR anche ai fini dell'adesione alla previdenza complementare. Nel computo dell'indennità di anzianità è ricompresa l'indennità integrativa speciale al 100% nella misura prevista dal contratto applicabile ai dipendenti dell'Ente Nazionale Risi sino a tutto il 31/12/2005.
2. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del TFR comprende le seguenti tassative voci, senza la possibilità di aggiungerne altre:
 - a) retribuzione individuale mensile;
 - b) indennità di ente;
 - c) 13° mensilità;
 - d) mensilità aggiuntiva come da art. 48;
 - e) indennità sostitutiva del preavviso.
3. Le norme per la concessione di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto sono fissate da disposizioni di legge; i criteri di priorità per la definizione della graduatoria, ed eventuali fattispecie ulteriori per l'anticipazione del trattamento medesimo, saranno oggetto di apposito regolamento emanato dall'Ente previa contrattazione integrativa di secondo livello.

CAPO IV - STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27

Orario di servizio e di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni ovvero su 6 giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'orario di servizio e di apertura al pubblico sono determinati, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
 - a) 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. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
 - b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;

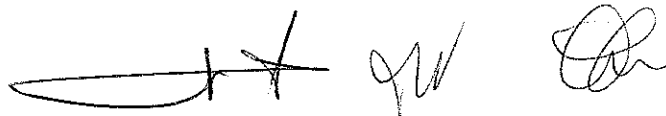


- c) in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
 - d) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della Legge n. 266 dell'11/08/1991, (Legge quadro sul volontariato).
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole unità operative, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.
 5. L'articolazione dell'orario di lavoro, la flessibilità in fasce predeterminate e la durata dell'orario per particolari posizioni di lavoro, saranno definite in sede di contrattazione integrativa, così come previsto dall'art. 2.3.

Art. 28

Riposo settimanale, giornaliero e compensativo

1. Il dipendente ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.
2. Il dipendente ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive nelle 24 ore.
3. Qualora per esigenze dell'Ente e nei casi consentiti dalla legge il dipendente debba prestare servizio in un giorno festivo, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
4. Ove tale servizio venga contenuto nei limiti del normale orario di lavoro giornaliero spetta la maggiorazione di lavoro prestato in giorni festivi.
5. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione di cui all'art. 44, lett. a), (base mensile), maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
6. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.
8. La maggiorazione di cui al comma 5 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
9. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno o festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 46, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.



Art. 29

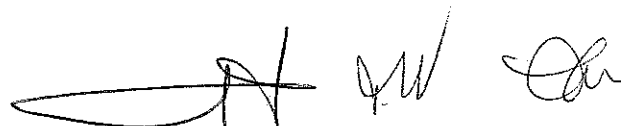
Turni

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. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, 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.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.
5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6; i turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.
6. 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:
 - fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 46 (base mensile), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura del 20%;
 - fascia notturna o giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 46 (base mensile), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura dell'80%;
 - fascia festiva - notturna: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 46 (base mensile), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.
7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 30

Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dall'Ente, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, funzionalità degli impianti a fronte di guasti o anomalie ovvero per sopperire ad altre esigenze imprevedibili.
2. L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare all'Ente indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizione di



soddisfarle, le eventuali chiamate dell'Ente fuori dall'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora il luogo di lavoro indicato dall'Ente stesso. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, l'Ente fornirà ai lavoratori in reperibilità, idonei strumenti di comunicazione.

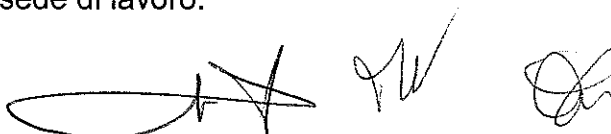
3. Il periodo di reperibilità è remunerato con un compenso di Euro 8,00 per ogni 12 ore continuative. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.
4. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 3; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.
6. Sono oggetto di contrattazione integrativa, oltre all'individuazione del periodo massimo di reperibilità e della durata massima della prestazione in caso di chiamata in servizio, il limite massimo di collocazione in reperibilità nell'arco di uno o più mesi.

Art. 31 Part-time

1. La disciplina del contratto di lavoro part-time è regolata dalla legge.
2. Le parti si impegnano a stabilirne le modalità pratiche di attuazione entro 90 gg. dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 32 Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi a tutti gli effetti, oltre la domenica, i seguenti:
 - a) il 1° giorno dell'anno;
 - b) il 6 gennaio, Epifania;
 - c) il 25 aprile, anniversario della liberazione;
 - d) il lunedì dopo Pasqua;
 - e) il 1° maggio, festa del lavoro;
 - f) il 2 giugno, festa della Repubblica;
 - g) il 15 e il 16 agosto, festività di Ferragosto;
 - h) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
 - i) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
 - j) il 25 dicembre, Natale;
 - k) il 26 dicembre, S. Stefano;
 - l) la festa del S. Patrono di ogni sede di lavoro.




2. In caso di coincidenza con la domenica di festività infrasettimanali previste dalla legge o della ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro, sarà corrisposto al personale un ventiseiesimo della retribuzione in aggiunta alla normale retribuzione.
3. In sostituzione delle quattro festività abolite dalla Legge n. 54 del 05 marzo 1977, (Ascensione, S. Giuseppe, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo), sono concessi n. 4 giorni di permesso, che potranno essere fruiti anche ad ore, compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. I permessi di cui al precedente comma 3, richiesti e non fruiti per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore entro l'anno di maturazione, dovranno essere goduti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Art. 33 Assenze

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi la cui valutazione è demandata all'insindacabile giudizio dell'Ente, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'amministrazione, nell'ipotesi di cui al comma 2, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l' emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza necessari alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo.
9. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'Ente favorisce un' idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati a richiesta di questi ultimi e compatibilmente alle necessità organizzative dell'Ente.
10. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i 2 giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
11. L'Ente ha il diritto di controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti Aziende Sanitarie Locali.
12. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.
13. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato dal medico curante, mediante certificato medico, ad uscire dall'abitazione, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.
15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di 3 anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.
16. In caso di infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, il lavoratore deve darne immediata notizia all'Ente; la certificazione dovrà pervenire entro il 1° giorno successivo all'evento e comunque entro le 24 ore dall'evento stesso. L'Ente deve comunicare all'I.N.A.I.L. e all'autorità di Pubblica Sicurezza entro 2 giorni successivi a quello in cui ne è venuto a conoscenza, tutti gli infortuni con prognosi superiore a 3 giorni. Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare agli obblighi predetti e l'Ente, non essendo venuto



altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la denuncia all'I.N.A.I.L. entro i termini di cui al presente articolo, l'Ente non corrisponderà l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui ne ha avuto notizia.

17. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata al datore di lavoro con le stesse modalità di cui ai precedenti commi e deve essere attestata dai successivi certificati medici, che il lavoratore deve far pervenire all'Ente entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.
18. In caso di inadempienza all'obbligo di dare comunicazione e di far pervenire il certificato medico di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata e darà luogo all'applicazione del procedimento disciplinare di cui all'articolo 16.
19. In caso di assenza per infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica, ma comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui al comma 7, per tutti i periodi di conservazione del posto di cui al comma 1.

Art. 34 **Cause dell'aspettativa**

1. Il dipendente, con provvedimento del Direttore Generale, può essere collocato in aspettativa per i seguenti motivi:
 - a) servizio militare;
 - b) assolvimento di funzioni pubbliche;
 - c) motivi di famiglia;
 - d) motivi personali;
 - e) motivi di studio.

Art. 35 **Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio**

1. Fatte salve le aspettative di cui alla Legge n. 53 del 08/03/2000 (congedi formativi e agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap) e le aspettative di cui al dlgs. 151 del 26/03/2001 (tutela e sostegno della maternità e della paternità), il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia, personali e di studio, deve presentare motivata domanda.
2. Il Direttore Generale provvede in merito alla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda stessa, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta.
3. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio o a richiesta del dipendente.
4. Durante l'aspettativa, che non può eccedere la durata di un anno, il dipendente non ha diritto ad alcun assegno.



5. Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini pensionistici, del computo delle ferie, della maturazione dello sviluppo professionale e del trattamento di fine rapporto.
6. Per le richieste di congedi formativi, si applicano gli articoli 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 36

Cumulo di aspettative

1. Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio, si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dal comma 4 del precedente articolo 35, quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a 6 mesi.
2. La durata complessiva delle aspettative di cui all'art. 35 non può superare in ogni caso 3 anni e mezzo in un quinquennio, tenuto conto anche delle assenze per malattia di cui all'art. 33.
3. Per motivi di particolare gravità il Direttore Generale può consentire al dipendente che abbia raggiunto i limiti previsti dall'articolo 35 e dal precedente comma, un ulteriore periodo di aspettativa, senza assegni, di durata non superiore a 6 mesi.
4. Ai fini della determinazione della durata massima dell'aspettativa prevista dal comma 2 del presente articolo, si considera il quinquennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto dal dipendente.

Art. 37

Ferie

1. Al dipendente, spettano 28 giorni lavorativi di ferie retribuite per ogni anno di servizio, articolati sulla settimana di 5 giorni lavorativi.
2. Le infermità insorte durante le ferie ne interrompono il godimento nel caso siano superiori a 3 giorni continuativi, quando siano debitamente certificate e l'Ente sia stato posto nelle condizioni di convalidarle, e nei casi di ricovero ospedaliero debitamente documentato; la chiusura dell'Ente non costituirà impedimento a tal fine.
In tale ipotesi è in facoltà del dipendente di fruire, in prosecuzione dei periodi di infermità, di un numero di giorni di ferie fino al raggiungimento del termine prefissato per il rientro in servizio ovvero di prolungare, previa autorizzazione, la fruizione delle ferie di un numero di giorni pari al periodo di sospensione.
3. Il diritto alle ferie matura all'inizio dell'anno solare ed è irrinunciabile.
4. Le ferie possono essere fruite anche in più periodi, secondo turni da stabilirsi in modo da garantire il regolare funzionamento dei servizi.
5. L'Ente si riserva di effettuare un periodo di chiusura di alcuni uffici o alcuni servizi, non superiore a 15 giorni lavorativi, durante il quale il personale è tenuto ad usufruire delle proprie ferie; il predetto periodo di chiusura può essere frazionato in due distinti periodi, di cui uno della durata massima di 10 giorni lavorativi e l'altro della durata massima di 5 giorni lavorativi; i periodi di chiusura devono essere notificati al personale almeno 5 mesi prima della chiusura stessa.



6. Ai sensi dell'art. 10 del dlgs. 66/2003, così come modificato dall'art. 1 del dlgs. 213/2004, il periodo annuale di ferie va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione; i restanti giorni possono essere goduti nell'anno di maturazione o eventualmente nei 18 mesi successivi.
Le ferie non effettuate entro i termini sopra citati verranno considerate perse, non essendo possibile la corresponsione di compensi sostitutivi, così come previsto dall'art. 10 del citato dlgs. 66/2003.
7. Nel primo anno di servizio il dipendente assunto posteriormente al 1° gennaio ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio che presterà nell'anno. A tal fine, nel computo dei dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero; di quella inferiore non si terrà conto.
8. La cessazione del rapporto di lavoro, dopo il superamento del periodo di prova, per qualsiasi motivo, anche nel corso del primo anno, non pregiudica il diritto alle ferie e al dipendente spetterà il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati. A tal fine, nel computo dei dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero; di quella inferiore non si terrà conto.
9. Il diritto alle ferie non è riducibile in ragione di assenza per infermità, anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno.

Art. 38 **Permessi brevi**

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Art. 39 **Permessi straordinari retribuiti**

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: 8 giorni all'anno;
 - lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: 3 giorni consecutivi per evento.

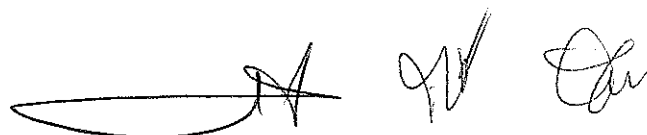


2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati. Detti permessi sono fruibili anche ad ore.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.
6. I permessi di cui al comma 3 dell'art. 33 della Legge n. 104 del 05/02/1992, (3 giorni mensili di permesso per l'assistenza con continuità ed in via esclusiva ad un parente o un affine entro il 3° grado portatore di handicap) non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 16 del dlgs. 151 del 26/03/2001 spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento economico accessorio.
8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dai commi 1 e 2 dell'art. 32 del dlgs. 151 del 26/03/2001, (congedo parentale), i primi 30 giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati alla stregua dei permessi soggetti al trattamento di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo. Le eventuali festività cadenti all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di permesso retribuito.
9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.
10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella Legge n. 266 dell'11/08/1991 (Legge quadro sul volontariato) e nel regolamento approvato con D.P.R. n. 613 del 21/09/1994 (Partecipazione delle associazioni di volontariato nelle attività di protezione civile), l'Ente favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
11. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi permessi orari retribuiti, limitatamente al tempo di effettuazione, per visite mediche e/o specialistiche e/o terapie, debitamente documentate. Detti permessi vengono computati ai fini del trattamento accessorio come le assenze per malattia.

Art. 40

Tutela della maternità e paternità

1. Al personale dipendente si applicano le seguenti norme vigenti: Legge n. 53 del 08/03/2000, modificata e integrata dalla Legge n. 388 del 23/12/2000 e dal dlgs. 151 del 26/03/2001; dlgs. 115 del 23/04/2003.



Art. 41

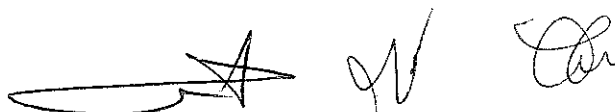
Permessi per assistenza a familiari portatori di handicap

1. Ai genitori, alternativamente, ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente od un affine entro il 3° grado portatore di handicap o bisognoso di assistenza riabilitativa continua, ancorché non convivente, si applica la normativa di cui alla Legge n. 104 del 05 febbraio 1992, e successive modificazioni di cui alla Legge n. 53 del 08 marzo 2000.

Art. 42

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 44 lettera a) del presente contratto; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di 2 ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 36.
3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'Ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.



Art. 43

Interventi solidali a favore di lavoratori affetti da AIDS

- 1 Le parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge n. 135/90, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro e che è fatto divieto all'Ente di svolgere indagini rivolte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.
- 2 Le parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di primo grado affetto da AIDS che necessiti di apposite terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche.



TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 44

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio base mensile comprensivo dell'ex indennità di ente congelata al 31.12.2005 e corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio;
 - b) compensi per il lavoro straordinario;
 - c) posizioni organizzative;
 - d) indennità di quadro;
 - e) assegno ad personam;
 - f) indennità per servizi di vigilanza;
 - g) mensilità aggiuntiva.

Art. 45

Stipendio

1. A decorrere dal 01/01/2006 gli stipendi base, al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti da disposizioni di legge o contrattuali e delle ritenute erariali e a seguito del conglobamento dell'indennità di contingenza, sono così stabiliti:

Posizioni Economiche e Livelli	Tabellare Mensile al 31.12.2005	Tabellare Mensile al 01.01.2006	Tabellare Mensile al 01.01.2007	Di cui Indenn. di Ente congelata al 31.12.2005
Q	2.600,00	2.652,00	2.689,13	
F2	2.200,20	2.244,20	2.275,62	166,30
F1	2.077,07	2.118,61	2.148,27	166,30
C3 iep2	2.000,34	2.040,35	2.068,91	166,30
C3 iep1	1.946,34	1.985,27	2.013,06	166,30
C3	1.906,34	1.944,47	1.971,69	166,30
C2	1.812,41	1.848,66	1.874,54	166,30
C1	1.755,56	1.790,67	1.815,74	166,30
B3	1.682,96	1.716,62	1.740,65	140,40
B2	1.595,11	1.627,01	1.649,79	140,40
B1	1.509,05	1.539,23	1.560,78	140,40
A3	1.447,60	1.476,55	1.497,22	104,00
A2	1.404,69	1.432,78	1.452,84	104,00
A1	1.335,23	1.361,93	1.381,00	104,00

Art. 46

Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario

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

Art. 47

Tredicesima mensilità

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

Art. 48

Mensilità aggiuntiva

1. E' istituita, a partire dal 1° gennaio 2006, una mensilità aggiuntiva, correlata alla presenza in servizio, al merito ed al particolare impegno dimostrato dal singolo lavoratore. Ai fini dell'assegnazione di detta mensilità, avente carattere selettivo, saranno sottoposti a valutazione tutti i dipendenti dell'Ente.
L'importo massimo conseguibile corrisponde allo stipendio tabellare mensile di cui all'art. 45.
2. Nell'ambito della contrattazione integrativa verrà individuata la ponderazione dei parametri di cui all'art. 49 ai fini della determinazione degli importi.



Art. 49

Il sistema di valutazione

1. La valutazione del personale è finalizzata al continuo miglioramento della prestazione individuale e dei risultati dell'organizzazione del lavoro. Degli esiti della valutazione si tiene conto, congiuntamente agli altri parametri espressamente previsti dal presente C.C.N.L. ai fini della corresponsione della mensilità aggiuntiva correlata alla presenza, al merito ed all'impegno di cui al precedente articolo 48.
2. La valutazione circa il merito ed il particolare impegno del dipendente è espressa, tramite un'apposita scheda di valutazione, dal responsabile della struttura, unità operativa o servizio presso la quale il lavoratore ha prestato la sua attività, sotto la supervisione e l'esame finale del relativo dirigente, secondo determinati parametri di valutazione differenti per qualifica e da determinarsi in sede di contrattazione decentrata.
3. E' attribuito alla Direzione Generale l'esame di eventuali contestazioni o controdeduzioni da parte dei dipendenti circa la mancata valutazione ovvero l'errata applicazione dei processi di valutazione.

Art. 50

Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall' Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.
3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione di cui all'art. 46 (base mensile), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno - festivo.



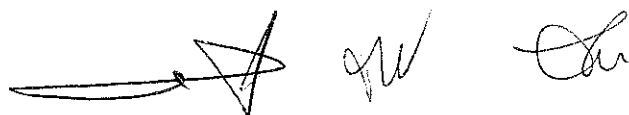
6. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 51.
7. Non sono riconosciute ore straordinarie ai dipendenti che rivestono la qualifica di quadro.

Art. 51 Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art. 50, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 52 Missioni

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio.
Per ordinaria sede di servizio si intende il luogo dove il dipendente presta prevalentemente la sua attività lavorativa.
Per il personale che svolge assistenza tecnica ed attività di sperimentazione utilizzando veicoli messi a disposizione dall'Ente, per ordinaria sede di servizio si intende anche l'ambito territoriale della sezione di appartenenza, fatto salvo il caso previsto dal comma 2 lettera c).



2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
- a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva pari a:
 - Euro 46,48 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
 - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto. Per i viaggi in aereo è previsto l'obbligo per i dipendenti di viaggiare in classe economica;
 - c) un'indennità supplementare pari al 30% dell'indennità di trasferta di cui alla lettera a), quando la distanza tra la sede di lavoro o la dimora abituale e il luogo di destinazione supera i 200 km in Italia;
 - d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;
 - e) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo e nel caso del personale ispettivo, per il quale si applica la disciplina individuata ai sensi del comma 11.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempre che la trasferta riguardi località diverse dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a) del presente articolo, eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro percorso.
5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:
- a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi fino a quattro stelle;
 - b) della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di Euro 25,00 per il primo pasto e di complessive Euro 45,00 per i due pasti.
- Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
- Per le uscite nell'ambito dell'ordinaria sede di servizio, qualora non sia possibile utilizzare il buono pasto, l'ente riconosce un rimborso spese (più di lista) pari al massimo ad Euro 12,00.
6. Il personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o inviato in rappresentanza dell'Ente è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza, se più favorevoli.
7. L'Ente può individuare, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione,




consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di Euro 25,83 lorde. Con la stessa procedura l'Ente può stabilire le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, lett. a, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
10. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
11. L'Ente può stabilire, con gli atti previsti dal proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, e previa informazione, seguita a richiesta da incontro, ai soggetti sindacali di cui all'art. 3.4 del presente contratto, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non ricompresi nella previsione di cui al comma 1, i limiti e le modalità attuative della disciplina del comma 1 dell'art. 53 del presente contratto.
12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
 - a) l'indennità di trasferta di cui al comma 2, lett. a) è incrementata del 50%; non si applica la disciplina del comma 8;
 - b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%.
13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità nel bilancio dell'Ente.
14. Gli importi di cui ai precedenti commi potranno essere rivisti in sede di contrattazione integrativa.

Art. 53 Trasferimenti

1. L'Ente, per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città, con un preavviso scritto di un mese in caso di trasferimento entro 80 chilometri, di tre mesi entro 250, di sei mesi oltre 250. Nel disporre i trasferimenti l'Ente terrà conto, altresì, dell'anzianità aziendale e dei carichi di famiglia dei dipendenti.
2. Previo consenso del lavoratore interessato l'Ente può disporre, altresì, il trasferimento all'estero in caso di apertura di sedi secondarie o di rappresentanza. In tal caso i termini di preavviso, il rimborso delle spese di viaggio e la misura dell'indennità, nonché la determinazione della somma di cui al successivo comma 7, sono concordati con il lavoratore interessato.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano il rispetto dei termini di cui al comma 1, il dipendente viene considerato in trasferta fino alla scadenza dei termini medesimi.



4. Al dipendente competono:
 - a) l'indennità di trasferta di cui al comma 2 lett. a) dell'articolo 52, per i primi 30 giorni;
 - b) un'indennità di trasferimento, variabile in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 3 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, da stabilire in sede di contrattazione integrativa, calcolate con riferimento alla retribuzione individuale mensile.
5. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate del viaggio per sé e per i familiari conviventi, nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.), previo accordo da prendersi con l'Ente.
6. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
7. Al dipendente che, a seguito del trasferimento, abbia trasferito la residenza è riconosciuta, per un anno, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato.
8. L'Ente non è tenuto a corrispondere alcuna indennità o rimborso qualora il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore. In tal caso vengono riconosciuti giorni di permesso retribuito, secondo criteri da definire in sede di contrattazione integrativa, per effettuare il trasloco ove il lavoratore si trasferisca con la famiglia.
9. I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo attribuiti al lavoratore trasferito sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Art. 54 **Indennità Quadro**

1. L'Indennità di quadro è pari ad Euro 300,00 mensili per 13 mensilità.

Art. 55 **Posizioni organizzative**

1. Nell'ambito della categoria C e della categoria F, l'Ente, in relazione alle esigenze di servizio, può conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. Le posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
 - funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - attività (ivi comprese quelle informatiche) con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;



- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzata da una elevata autonomia ed esperienza.
- 3. I valori minimi e massimi, in sede di prima applicazione, dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di 1.000,00 Euro ed un massimo di 2.580,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.
- 4. I suddetti valori possono essere oggetto di rivalutazione in sede di contrattazione integrativa di secondo livello.
- 5. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
- 6. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
 - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - accertamento di risultati negativi.
- 7. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.
- 8. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definiti preventivamente.

Art. 56

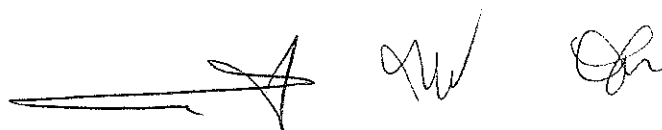
Assegno ad personam

1. L'Ente può attribuire, nell'ambito delle risorse di bilancio, ai dipendenti cui venga richiesto, per un limitato periodo di tempo e per esigenze di servizio eccezionali, di svolgere compiti che non rientrano tipicamente nelle proprie mansioni, un assegno ad personam mensile non superiore al 15% dello stipendio tabellare.
2. Tale assegno non è utile ai fini del calcolo della tredicesima mensilità.
3. Tale assegno non compete al personale con la qualifica di quadro.

Art. 57

Indennità per servizio di vigilanza di immobili e impianti

1. L'Ente riconosce ai dipendenti che in base alla posizione ricoperta o per ragioni logistiche, siano incaricati della vigilanza di immobili o impianti, garantendo la continuità dei servizi a terzi, una indennità pari a Euro 100,00 mensili per 12 mensilità.
2. Tale indennità non compete al personale con la qualifica di quadro.

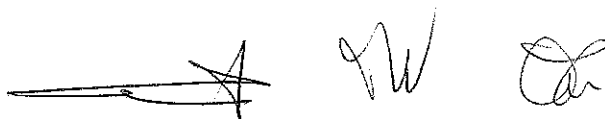


Art. 58
Assegno per il nucleo familiare

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

Art. 59
Buono pasto

1. Ai dipendenti spetta il buono pasto da corrispondere con le modalità e negli importi stabiliti in sede di contrattazione integrativa di secondo livello.
2. L'importo del buono pasto in sede di prima applicazione del presente contratto è fissato in Euro 7,00.



TITOLO VI - DISPOSIZIONI VARIE FINALI

Art. 60

Copertura Assicurativa

1. L'Ente assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti che operino in condizioni di piena autonomia con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni previste dall'art. 20, comma 1, salvo le ipotesi previste dal comma 6 dello stesso articolo. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. L'Ente stipula polizza cumulativa infortuni a favore del personale dipendente tale da garantire 3 annualità lorde per morte e 4 annualità lorde in caso di invalidità permanente.
3. L'Ente stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente.
5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e a quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Art. 61

Sicurezza e prevenzione

1. L'entrata in vigore del dlgs. 626/94 settembre 1994, ha introdotto concetti innovativi che provocano una vera e propria evoluzione nel campo della sicurezza e della prevenzione sul lavoro, al fine principale di realizzare e consolidare la funzione sicurezza all'interno del luogo di lavoro.
2. I momenti di informazione, formazione e addestramento diventano elementi indispensabili per migliorare la prevenzione sul lavoro ed è necessario che vengano pianificati e gestiti da una funzione specifica "Servizio di prevenzione e protezione".
3. Per la corretta applicazione, in particolare degli articoli 18, 19 e 20 della legge richiamata e delle successive variazioni e/o integrazioni, si prevede di procedere, fra le Parti stipulanti, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, a fissare le regole pratiche per stabilire:
 - a) il numero e le modalità di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - b) le ore di permesso spettanti;
 - c) le condizioni di utilizzo.
4. Sarà possibile inoltre regolamentare ai sensi dell'art. 19 del dlgs. 626/94, le migliori condizioni per facilitare le modalità di consultazione e di accesso, anche al fine di



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

Art. 62

Abbattimento delle barriere architettoniche

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

Art. 63

Previdenza complementare integrativa

1. In virtù dell'entrata in vigore del dlgs.252/2005, le parti si danno atto che la previdenza complementare può rappresentare uno strumento idoneo ad integrare le risorse economiche durante il periodo della pensione, contribuendo a sostenere il livello di vita acquisito dal lavoratore nel periodo attivo. Le parti, pertanto, convengono di dotare i dipendenti dell'Ente di un Fondo di previdenza complementare, attraverso l'adesione ad un Fondo già costituito per categorie affini di lavoratori.
2. Le parti convengono che le procedure di individuazione del Fondo saranno oggetto di apposita contrattazione.

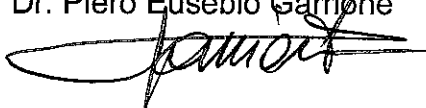
Art. 64

Prestiti e mutui

1. L'Ente disciplina, in sede di contrattazione integrativa di secondo livello, la concessione dei seguenti benefici in favore dei propri dipendenti:
 - a. prestiti personali;
 - b. mutui edilizi.
2. L'onere complessivo a carico del bilancio dell'Ente per la concessione dei benefici previsti al punto a) e al punto b) del comma 1 non può superare gli importi massimi fissati con apposite delibere degli organi amministrativi dell'Ente.

Milano, 21 dicembre 2007


ENTE NAZIONALE RISI
Il Presidente
Dr. Piero Eusebio Garrione



ORGANIZZAZIONI SINDACALI

C.G.I.L. *Valerio Trovati*

C.I.S.L.



Dichiarazione congiunta

Le parti concordano di avviare la sessione negoziale relativa al biennio economico 2008 – 2009 entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto.

ENTE NAZIONALE RISI
Il Presidente
Dr. Piero Eusebio Garrione



ORGANIZZAZIONI SINDACALI

C.G.I.L. *Valere Trovato*

C.I.S.L.

Giuseppe D'Amico