CCNL SOSTENTAMENTO CLERO

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro del personale dipendente degli Istituti per il Sostentamento del Clero previsti dal paragrafo 1 del canone 1274 del Codice di Diritto Canonico e dall'articolo 21 della Legge 20 maggio 1985, n. 222.

T I T O L O II°

ASSUNZIONE

Art. 2 – Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione viene effettuata con apposito provvedimento contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) la retribuzione.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;
b) certificato degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;

h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giorni di malattia indennizzati nel periodo, precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983, n. 638;
j) eventuali altri documenti e certificati,

dei quali l'Istituto rilascerà apposita ricevuta.

Del provvedimento di assunzione viene data comunicazione al lavoratore interessato, in duplice copia, di cui una sarà restituita all'Istituto debitamente firmata per accettazione.

E' in facoltà dell'Istituto di sottoporre, prima dell'assunzione, il lavoratore ad accertamenti sanitari.

Art. 3 – Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto di assunzione, non può superare:
a) sei mesi per i Quadri ed il I Livello;
b) tre mesi per gli altri Livelli.

I periodi sopraindicati devono essere computati in giorni di calendario.

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni di legge in vigore al riguardo e, dopo che lo stesso sia trascorso senza che le parti abbiano dato disdetta, l'assunzione si intenderà confermata.

T I T O L O III°

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4 – Classificazione del personale

Ai fini del presente contratto il personale è classificato come segue:

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituto e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

OVVERO

- siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituto verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendone adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

LIVELLO I°

Comprende i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono notevole professionalità con responsabilità di direzione esecutiva e che sovrintendono alle singole unità operative con compiti di gestione di risorse anche umane.

Ad esempio: - Capo ufficio amministrativo, tecnico, legale o contabile; Capo centro EDP; Responsabile dello sviluppo delle applicazione; responsabile di progetto; Responsabile amministrativo dell'Istituto Diocesano o Interdiocesano.

LIVELLO II° SUPER

Comprende i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono notevole professionalità.

Ad esempio: - Esperto di sviluppo organizzativo; Sistemista; Analista di sistemi.

LIVELLO II°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di coordinamento e lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolari professionalità.

Ad esempio: - Capo reparto o settore; Analista programmatore; Sistemista programmatore.

La posizione di Capo reparto o settore compete ai dipendenti ai quali vengono attribuite funzioni di coordinamento di risorse umane che svolgono mansioni di concetto nell'ambito di articolazioni organizzative di strutture di Uffici o di Servizi.

LIVELLO III°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono una preparazione e/o conoscenza di natura tecnico-professionale, con maturata esperienza.

Ad esempio: - Operatore di centro elettronico o addetto al controllo della rete trasmissione dati; Programmatore; Procedurista; Impiegato contabile, amministrativo o tecnico, di concetto; Addetto alla gestione dei documenti contabili degli Istituti; Addetto alla gestione delle posizioni dei sacerdoti con compiti di verifica degli elaborati automatizzati e di assistenza agli utenti; Addetto a supporto e assistenza alle elaborazioni automatizzate; Addetto di segreteria con mansioni di concetto.

LIVELLO IV°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni tecnico-pratiche e che possiedono una preparazione adeguata in relazione ai compiti ed alle attività cui sono addetti.

Ad esempio: - Contabile d'ordine; Cassiere; Addetto di segreteria; Operatore addetto all'acquisizione dei dati; Schedarista addetto alla gestione dell'input e dell'output; Impiegato amministrativo o tecnico d'ordine; Centralinista; Centralinista-portiere; Autista; Operatore tecnico.

LIVELLO V°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di natura meramente esecutiva.

Ad esempio: - Archivista, Dattilografo.

LIVELLO VI°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni le quali richiedono un addestramento pratico e la conoscenza di nozioni elementari.
Ad esempio: - Portiere; Fattorino; Usciere.

LIVELLO VII°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni ausiliari e di manovalanza.
Ad esempio: - Personale di fatica e di pulizie.

T I T O L O IV °

ORARIO DI LAVORO

Art. 5 – Orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali. La distribuzione dell'orario di lavoro può essere articolata in cinque o sei giorni lavorativi.

Nel caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi gli stessi saranno determinati in relazione a specifiche esigenze di servizio, con possibilità di distribuzione non omogenea nei confronti del personale e, conseguentemente, che il giorno di riposo e di libertà non siano consecutivi.

Art. 6 – Turni di lavoro

In relazione ad esigenze preindividuate di assicurare, in determinati settori, lo svolgersi di attività lavorative anche in orario anteriore all'inizio o successivo al termine del normale orario di lavoro, può essere istituito un turno di lavoro, della durata di otto ore, collocato in una fascia oraria che ha inizio prima delle ore 8 o termine entro le ore 22,00.

Durante il turno il personale ha diritto ad un riposo intermedio, retribuito, di mezz'ora.

Il riposo suddetto non può essere fruito nella fascia oraria in cui si colloca l'intervallo previsto nell'ambito del normale orario di lavoro.

Al personale turnista compete una specifica indennità, rappresentata dalle 8 ore di turno, come dalla tabella riferita ai soli livelli le cui attività possono comportare esigenze di turnazione.

INDENNITA' DI TURNO GIORNALIERA

LIVELLO	IMPORTO
II	€ 5,20
III	€ 4.92
IV	€ 4,65
V	€ 4,54
VI	€ 4,37

T I T O L O V°

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 7 – Lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art. 36 con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria suddetta:

- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali;

- 30% per le prestazioni di lavoro effettuate nei giorni festivi (orario straordinario festivo);

- 50% per le prestazioni di lavoro effettuate nella notte – intendendosi per tali quelle effettuato dalle ore 22,00 alle ore 6 (orario straordinario notturno).

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

T I T O L O VI°

RIPOSO SETTIMANALE – FESTIVITA' – FESTIVITA' ABOLITE

Art. 8 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 9 – Festività nazionali e infrasettimanali

Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

1) il 1° giorno dell'anno
2) l'Epifania
3) il giorno del lunedì dopo Pasqua
4) il 15 Agosto – festa dell'Assunzione
5) il 1° novembre – Ognissanti
6) l'8 Dicembre – Immacolata Concezione
7) il 25 Dicembre – Natale
8) il 26 Dicembre – Santo Stefano
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.
10) 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione
11) 1° maggio – Festa dei Lavoratori
12) 2 giugno – Festa della Repubblica

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera del trattamento economico globale di cui all'art. 31 spettante nel mese in cui cade la festività.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5 Marzo 1977, n. 54 (4 Novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Lo stesso trattamento compete, ad integrazione di quanto corrisposto dagli enti previdenziali, ai dipendenti in malattia, in infortunio, in assenza obbligatoria e facoltativa per maternità, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera del trattamento economico globale di cui all'art. 31 spettante nel mese in cui cade la festività.

Art. 10 – Festività lavorate

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

Art. 11 – Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art. 31, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 12 – Permessi retribuiti per festività abolite

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della Legge 5 Marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 Dicembre 1985, n. 792 (19 Marzo- S. Giuseppe; il giorno dell'Ascensione; il giorno del Corpus Domini; 29 giugno – SS. Pietro e Paolo), verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione, o integrazione retribuita, secondo norma di legge e di contratto.

T I T O L O VII°

FERIE

Art. 13 – Ferie

Il personale ha diritto ad usufruire, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, di un periodo di ferie annuali, retribuito, pari a:

- 26 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su sei giorni;
- 22 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni.

In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno il numero dei giorni di ferie è proporzionale ai mesi di servizio prestato.

Le ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere frazionate in non più di due periodi.

Art. 14 – Decorso ferie – Sopravvenienza malattia

Il decorso delle ferie si interrompe nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di ricovero ospedaliero e/o di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio

Art. 15 – Irrinunciabilità delle ferie

Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute entro il diciottesimo mese successivo alla fine dell'anno di maturazione.

Nel caso eccezionale in cui, al predetto termine dovessero residuare giorni di ferie, gli stessi saranno compensati con una indennità, determinata, sulla base del trattamento economico in atto al mese di cui al 1° comma, con i criteri di cui al 3° comma dell'art. 36.

La predetta indennità non potrà essere corrisposta per i giorni di ferie per i quali sia stata anticipata la contribuzione previdenziale.

NOTA A VERBALE

Le parti, in considerazione delle finalità alle quali sono preordinate le ferie, si impegnano a realizzare tutte le condizioni per il loro integrale godimento, provvedendo alla loro programmazione entro il mese di aprile di ciascun anno.

T I T O L O VIII°

ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 16 – Assenze

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere comunicate all'inizio dell'orario di lavoro della giornata cui si riferiscono. In caso di malattia si fa riferimento a quanto stabilito dalle norme vigenti.

Art. 17 – Congedo matrimoniale

Al lavoratore è concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con corresponsione della normale retribuzione, per contrarre matrimonio.

Ai fini del riconoscimento del predetto diritto, il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro la documentazione attestante l'avvenuto matrimonio nel periodo di permesso.

Art. 18 – Permessi ai lavoratori studenti e ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame e che, in base all'articolo 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti con obbligo di presentazione della documentazione ufficiale dell'esame sostenuto, gli Istituti concederanno, a partire dal 1° gennaio 1995, un altro giorno retribuito precedente quello della prova di esame, con il limite di cinque giorni ad anno solare.

Anche questi ultimi permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale dell'esame sostenuto.

I lavoratori chiamati ad adempiere funzioni presso gli Uffici elettorali in occasione delle elezioni politiche, amministrative, europee e dei referendum, hanno diritto a fruire di giorni di permesso retribuiti ai sensi dell'articolo 119 del D.P.R. n. 361/57, delle Leggi n. 352/70, n. 18/79 e n. 178/81.

Art. 19 – Permessi per eventi familiari

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitori, coniuge, figli o fratelli) è concesso un periodo di permesso retribuito di tre giorni lavorativi, a partire da quello del decesso.

Lo stesso periodo di permesso retribuito è riconosciuto al lavoratore padre in occasione della nascita di un figlio.

Art. 20 – Ulteriori permessi retribuiti

Con le stesse modalità di cui ai primi due commi dell'articolo 12 saranno fruiti dai lavoratori ulteriori gruppi di permessi per complessive 72 ore annuali, elevate a 84 ore annuali a decorrere dal 1.1.2003.

Anche per tali permessi si applicano, in caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, il terzo e quarto comma dell'articolo 12.

Presso ogni singolo Istituto, le parti potranno concordare l'utilizzazione dei permessi in oggetto ai fini di una diversa articolazione dell'orario settimanale di lavoro, anche con riferimento a determinati periodi dell'anno.

Art. 21 – Permessi retribuiti per motivi sanitari

Ciascun dipendente ha diritto a fruire di permessi retribuiti per complessive 5 ore annue per visite mediche o analisi e prestazioni sanitarie, per se stesso e/o per i propri figli, presso strutture sanitarie pubbliche o private o presso studi medici.

Per gli stessi fini di cui al primo comma, presso ciascun Istituto per il sostentamento del Clero viene, altresì, istituito un monte ore annuo dal quale i dipendenti potranno attingere, a concorrenza dello stesso, permessi retribuiti. Il monte ore annuo viene determinato al primo gennaio di ciascun anno nella misura pari al prodotto tra il numero dei dipendenti in forza alla stessa data e il numero di 5 ore.

Il dipendente potrà usufruire dei permessi di cui al comma precedente anche per i propri figli di età inferiore agli otto anni, con il limite di 5 ore annue.

Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso di cui al primo comma e il moltiplicatore di cui al secondo comma vengono riproporzionati sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente Contratto.

Nell'ipotesi di cui al secondo comma, il permesso spettante per ciascuna visita medica o analisi o prestazione sanitaria non può essere superiore a 3 ore.

Per usufruire dei permessi retribuiti di cui al presente articolo i dipendenti dovranno presentare idonea documentazione, rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico, attestante il giorno e l'ora in cui la prestazione è stata resa.

Le ore di permesso, previste dal presente articolo, che dovessero residuare al 31 dicembre di ciascun anno non sono usufruibili, ad alcun titolo, nell'anno successivo e non danno luogo ad alcun compenso sostitutivo.

Art. 22 – Congedi giornalieri retribuiti

In caso di forza maggiore, il lavoratore, qualora abbia esaurito i permessi individuali di cui agli articoli 12 e 20, potrà usufruire di congedi giornalieri retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

Art. 23 – Aspettativa

A richiesta del dipendente, l'Istituto, per gravi ragioni personali debitamente giustificate, può concedere periodi di aspettativa senza retribuzione.

Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini dell'anzianità di servizio né ad alcuno degli istituti contrattuali previsti per il personale in servizio.

T I T O L O IX°

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 24 – Chiamata e richiamo alle armi

Per la chiamata ed il richiamo alle armi, durante i quali il rapporto di lavoro resta sospeso, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

T I T O L O X°

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Art. 25 – Controlli prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei predetti permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita richiesta e, al rientro in servizio, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 26 – Astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) per i tre mesi successivi al parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Ferma restando la durata complessiva dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento del 1° anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, l'Istituto è obbligato a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi all'integrazione della tredicesima e quattordicesima mensilità, alle ferie, al trattamento di fine rapporto e alla maturazione dei permessi di cui agli articoli 12 e 20.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari, al trattamento di fine rapporto e alla maturazione dei permessi di cui agli articoli 12 e 20.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari, rispettivamente, all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 Dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 Febbraio 1980, n. 33.

Il congedo di maternità di cui alla lettera c) può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento, un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27 – Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità di cui alla lettera c) dell'articolo 26, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del predetto diritto deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni sopra previste.

In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, N. 445.

Il padre lavoratore ha diritto, per tutto il periodo del congedo di paternità, ad una indennità pari all'80% della retribuzione con le stesse modalità stabilite per le lavoratrici madri.

Il congedo spettante alla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento, un bambino di età non superiore a sei anni spetta, alle stesse condizioni, al lavoratore, sempre che non sia stato chiesto dalla lavoratrice.

Art. 28 – Riposi orari per assistenza al bambino

L'Istituto deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Tale disposizione si applica anche nel caso di adozione e di affidamento.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo di cui ai precedenti commi hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Istituto.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi e anticipata dal datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9 Dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della Legge 26 Aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

I riposi di cui sopra sono riconosciuti al padre lavoratore:

a) nel caso in cui i figli sono affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 29 – Trattamento economico

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire all'Istituto il certificato medico, rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale, del quale l'Istituto rilascerà apposita ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'Istituto, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 Ottobre 1936, n. 2128.

Nel periodo di assenza obbligatoria di gravidanza e puerperio, è riconosciuta alla lavoratrice una integrazione a carico dell'Istituto nella misura atta a garantire il raggiungimento del 100% della retribuzione mensile e delle mensilità supplementari.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge vigenti.

Art. 29bis – Altri istituti a tutela e sostegno della maternità e paternità

Oltre alle disposizioni contenute nel presente titolo, si applica – in tema di congedi parentali, di permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia dei figli – quanto disposto dalla legge.

T I T O L O XI°

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 30 – Trattamento di malattia e di infortunio

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia all'Istituto e di inviare il relativo certificato medico di prima visita entro il secondo giorno successivo alla data del rilascio, nonché i successivi eventuali certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

Durante la malattia e l'infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale l'Istituto potrà procedere al suo licenziamento con la corresponsione del trattamento previsto dalle leggi vigenti.

Durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto secondo le leggi vigenti, all'indennità di malattia a carico dell'INPS nelle seguenti misure:
- dal 4° al 20° giorno – 1/2 della retribuzione;

- dal 21° al 180° giorno – 2/3 della retribuzione.

Per i lavoratori non aventi familiari a carico, la misura dell'indennità è ridotta, in caso di ricovero in case di cura, ai 2/5 degli importi di cui al comma precedente.

Durante il periodo di infortunio il lavoratore ha diritto, secondo le leggi vigenti, all'indennità di infortunio a carico dell'INAIL nelle seguenti misure:
- dal giorno successivo all'infortunio al 90° giorno – 60% della retribuzione;

- dal 91° giorno in poi – 75% della retribuzione.

Durante il periodo di malattia il trattamento a carico dell'Istituto è il seguente:
a) dal 1° giorno al 3° giorno – 100% della retribuzione;

b) dal 4° giorno al 180° giorno – integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento a carico dell'Istituto non è dovuto se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla Legge.

Durante il periodo di infortunio il trattamento a carico dell'Istituto è il seguente:
a) nel giorno dell'infortunio e nei successivi giorni di carenza dell'assicurazione, il 100% della retribuzione;

b) fino al 180° giorno, l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento a carico dell'Istituto non è dovuto se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla Legge.

A tale proposito il lavoratore è tenuto a comunicare all'Istituto i dati dell'avvenuta liquidazione dell'indennità da parte dell'INAIL.

Art. 31 – Aspettativa per periodi di malattia e di infortunio superiori a 180 giorni.

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni in un anno solare dall'art. 30 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo non superiore a 150 giorni, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal dipendente regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o per infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 30.

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

T I T O L O XII°

MISSIONI

Art. 32 – Trattamento di missione

L'Istituto ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tale caso compete al lavoratore:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, ivi comprese quelle per il trasporto del bagaglio;

b) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituto;

c) il rimborso delle spese sostenute per i pasti principali e per il pernottamento fuori della propria residenza;

d) una indennità pari, a decorrere dal mese di ottobre 2002, a €. 1,70 per ciascuna ora o frazione di ora di missione.

Il rimborso delle spese di cui alla lettera a) viene eseguito sulla base della presentazione dei biglietti di viaggio o delle ricevute rilasciate dal vettore.

Nel caso in cui il dipendente sia stato autorizzato all'uso della propria autovettura il rimborso spettante per ogni chilometro di percorrenza sarà pari ad un quinto del prezzo alla pompa della benzina super.

Il rimborso delle spese di cui alla lettera b) viene seguito sulla base delle fatture o ricevute rilasciate da chi ha fornito il servizio

Il rimborso delle spese di cui alla lettera c) viene eseguito sulla base della presentazione delle ricevute o fatture rilasciate dall'albergatore (spese di pernottamento) o dal ristoratore (spese per i pasti principali).

Le spese di pernottamento (ivi comprese le eventuali spese connesse: piccola colazione; telefono, ecc.) sono rimborsate con il limite di € 119,00 a notte.

Le spese per i pasti giornalieri principali sono rimborsate con il limite di € 26,50 per ciascun pasto.

Le spese per il pranzo vengono rimborsate solo se la missione ha termine dopo le ore 15.00; quelle per la cena, solo se la missione ha termine dopo le ore 21.00.

Nel caso in cui spetti il rimborso delle spese per ambedue i pasti giornalieri principali e il dipendente richieda il rimborso delle spese di un solo pasto (pranzo o cena) il limite di € 26,50 è elevato a € 40,00.

I limiti sopraindicati, validi per l'anno 2002, vengono aggiornati, a decorrere dal mese di gennaio di ciascun anno, sulla base dell'aumento medio del costo della vita per l'anno precedente, rilevato dall'ISTAT.

T I T O L O XIII°

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 33 – Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto, ivi compreso il periodo di prova.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli di calendario civile (Gennaio, Febbraio, Marzo, ecc.).

Art. 34 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dalla data di assunzione il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

QUADRI	€ 30,98
LIVELLO I°	€ 28,92
LIVELLO II° SUPER	€ 27,88
LIVELLO II°	€ 27,37

LIVELLO III°	€ 25,30
LIVELLO IV°	€ 24,27
LIVELLO V°	€ 23,24
LIVELLO VI°	€ 22,20
LIVELLO VII°	€ 21,17

In occasione dell'inquadramento del lavoratore in un livello superiore, l'importo degli scatti maturati precedentemente è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo in corrispondenza del nuovo livello senza liquidazione di arretrati per scatti maturati per il periodo pregresso.

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

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

T I T O L O XIV°

PASSAGGI DI QUALIFICA E DI LIVELLO

Art. 35 – Passaggi di qualifica e di livello

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

T I T O L O XV°

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 36 – Trattamento economico

Il trattamento economico è composto dai seguenti elementi:

a) retribuzione base, la cui misura risulta dall'allegata Tabella A;
b) indennità di contingenza;
c) scatti di anzianità;
d) eventuale assegno ad personam;

La retribuzione, costituita dagli elementi di cui alle lettere a), b), c) e d) è determinata in misura mensile e corrisposta ai lavoratori entro il mese al quale si riferisce.

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo il trattamento economico mensile per 26 nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni, ovvero per 22 nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni.

L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo per 173 il trattamento economico mensile. Al fine della determinazione del compenso spettante per lavoro straordinario, l'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo per 168 il trattamento economico mensile.

Art. 37 – Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza di cui alla lettera b) dell'articolo 36 è regolata in base alle disposizioni della Legge n. 38 del 26 Febbraio 1986.

Alla data dell'1.6.2002, la misura della stessa è riportata nell'allegata Tabella B.

Art. 38 – Tredicesima mensilità

Il lavoratore ha diritto alla corresponsione di una tredicesima mensilità nel mese di Dicembre di ogni anno.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Art. 39 – Quattordicesima mensilità

Al personale sarà corrisposto, nel primo giorno lavorativo del mese di Luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 Giugno immediatamente precedente (14? mensilità) commisurata al trattamento economico globale di cui all'art. 36.

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14? mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio: nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

T I T O L O XVI°

SERVIZIO DI MENSA

Art. 40 - Servizio di mensa

Gli Istituti provvederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2003, a mettere a disposizione dei propri dipendenti un servizio di mensa presso la propria od altre strutture, concorrendo alla spesa del pasto giornaliero con un contributo di misura pari al valore del buono pasto di cui al successivo paragrafo.

Gli Istituti che non sono in grado di garantire un servizio di mensa, provvederanno, con la stessa decorrenza del 1° gennaio 2003, a riconoscere ai propri dipendenti una indennità sostitutiva della mensa attraverso un buono pasto giornaliero avente il seguente importo:

- € 3,00, a decorrere dal 1° gennaio 2003;
- € 4,00, a decorrere dal 1° giugno 2003;
- € 5,00, a decorrere dal 1° gennaio 2005.

Il buono pasto è riconosciuto per ogni giorno di presenza effettiva in servizio non inferiore a ore 5.30.

Nel caso di presenza giornaliera inferiore a ore 5.30 il buono pasto è comunque riconosciuto quando la prestazione è effettuata sia nell'arco della mattina che del pomeriggio.

Nei casi di orario di lavoro a tempo parziale, la presenza minima giornaliera di ore 5.30 viene riproporzionata. Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti in materia presso ogni singolo Istituto.

T I T O L O XVII°

TRATTAMENTO DI FAMIGLIA

Art. 41 – Trattamento di famiglia

L'Istituto garantisce al dipendente un trattamento di famiglia nella stessa misura ed alle stesse condizioni previste dalla Legge e dall'INPS.

Il dipendente è tenuto a presentare all'Istituto tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.

Il trattamento in oggetto non è considerato retribuzione ad alcun effetto.

T I T O L O XVIII°

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 42 – Definizione del rapporto

Le parti ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra la domanda ed offerta di lavoro,

nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:
- flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno;
- risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 43 – Instaurazione e disciplina del rapporto

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:
1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.
   La prestazione individuale sarà fissata tra l'Istituto e il lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
   a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 25 ore;
   b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;
   c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, da 400 a 1.300 ore;

3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità riferiti all'entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze dell'Istituto e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

- volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione concordata dell'orario.

Art. 44 – Riproporzionamento

Ai sensi del punto 3 dell'articolo 43, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 45 – Retribuzione oraria

Per i lavoratori a tempo parziale la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore convenzionale 173.

Ai fini della determinazione della quota oraria da prendere a base per il compenso del lavoro supplementare di cui all'art. 49 il divisore convenzionale è pari a 168.

Art. 46 – Festività

In caso di coincidenza di una delle festività nazionali o infrasettimanali di cui all'art. 9, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori assunti a tempo parziale un ulteriore importo pari ad un ventiseiesimo del trattamento economico effettivamente spettante.

Nel caso di coesistenza di rapporto di lavoro a tempo pieno distribuito su 5 giorni settimanali il predetto ulteriore importo sarà pari ad un ventiduesimo del trattamento economico mensile spettante.

Lo stesso ulteriore importo, determinato ai sensi del comma precedente, sarà corrisposto per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese (4 Novembre).

Art. 47 – Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'articolo 12 (festività abolite) e all'art. 20 (ulteriori permessi), il numero di ore

annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore assunto a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente articolo 44.

Art. 48 – Ferie

Fermo restando il computo per dodicesimi del periodo di ferie spettanti di cui all'articolo 13, i lavoratori assunti a tempo parziale, con prestazione lavorativa configurata ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2 dell'articolo 43, hanno diritto ad un periodo di ferie annuali retribuito nella misura di 26 giorni di calendario.

Dal computo del predetto periodo vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

Nel solo caso di prestazione lavorativa a tempo parziale configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati (lettera c. del punto 2 dell'articolo 43), il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nell'anno su:

- 26 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su sei giorni;
- 22 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni.

I giorni di ferie spettanti, risultanti dalla predetta proporzione, sono riferiti a giorni lavorativi.

Art. 49 – Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino all'eventuale raggiungimento dell'orario normale di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 61/2000 e successive integrazioni e modificazioni, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato e risultante dall'atto scritto di cui all'articolo 43, nella misura massima di 104 ore annue e di 2 ore giornaliere, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e dei bilanci, predisposizione delle dichiarazioni fiscali o di analoghe brevi necessità di intensificazione lavorativa degli Enti;

- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementari verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale, determinata con le modalità di cui all'articolo 45 maggiorata della percentuale forfetaria del 25%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Art. 50 – Applicazione dei principi contrattuali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi contenuti nel presente titolo.

T I T O L O XIX°

TELELAVORO

Art. 51 – Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali dell'Istituto.

I rapporti di telelavoro sono disciplinati secondo i seguenti principi:
- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), il rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- garanzia del mantenimento dello stesso impiego professionale, ossia di analoghi livelli qualificativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Gli agenti dell'instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore.

Art. 52 – Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

Art. 53 – Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro.

In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Art. 54 – Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro, per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 55 – Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni del software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere preventivamente concordate con il telelavoratore con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 56 – Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione del datore di lavoro.

Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 57 – Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 58 – Diligenza e riservatezza

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro.

Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 59 – Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa, a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore la copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 60 – Postazioni di lavoro

Il datore di lavoro provvede all'installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione – di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

All'atto della cessazione il telelavoratore s'impegna a restituire le attrezzature ricevute in comodato in buono stato di conservazione, salvo il normale deterioramento d'uso.

Art. 61 – Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerati a carico del datore di lavoro.

Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 62 – Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni dell'accordo interconfederale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro 18/11/1996, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e delle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro nonché della persona e di terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs 626/94 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 63 – Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte ai fini di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

T I T O L O XX°

NORME DISCIPLINARI

Art. 64 – Norme disciplinari

Le mancanze del dipendente potranno essere punite, secondo della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
e) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Il rimprovero verbale è adottato nei casi di:

1) qualsiasi inosservanza delle disposizioni contenute nel Contratto del personale e negli ordini di servizio;
2) ritardo dell'inizio dell'orario di lavoro.

Il rimprovero scritto è adottato nei casi di :

1) inosservanza di maggiore gravità delle disposizioni contenute nel Contratto del personale e negli ordini di servizio;
2) forme recidive di ritardo nell'inizio di orario di lavoro;
3) omissione della giustificazione delle assenze;
4) prima recidiva nelle infrazioni che comportano il rimprovero verbale.

La multa è adottata nei casi di:

1) ritardo nell'orario di lavoro di particolare gravità con riferimento al singolo mese o al comportamento di più mesi;
2) comportamento non consono alla dignità della funzione e al decoro dell'ufficio;
3) recidiva in una qualunque delle infrazioni che comportano il rimprovero scritto;
4) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo.

La sospensione del lavoro e della retribuzione è adottata nei seguenti casi:

1) recidiva in una qualunque delle infrazioni che comportano la multa;
2) inosservanza delle direttive impartite dai superiori.

Il licenziamento per giusta causa può essere adottato nei casi in cui il lavoratore si renda colpevole di mancanze relative ai propri doveri le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per giustificato motivo può essere adottato nell'ipotesi prevista dall'art. 3 della Legge 15 Luglio 1986, n. 604.

T I T O L O XXI°

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 65 – Risoluzi one del rapporto e termini di preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro ha luogo con l'osservanza delle norme di legge vigenti.

I termini di preavviso sono stabiliti come segue:
- mesi 4 per i Quadri il I° Livello;
- mesi 3 per il II° Super, il II° ed il III° Livello;
- mesi 2 dal IV° Livello.

In caso di dimissioni del dipendente tutti i predetti termini di preavviso sono ridotti della metà.

Tali ultimi termini decorrono dalla data di ricezione da parte dell'Istituto della comunicazione scritta con la quale il dipendente presenta le proprie dimissioni.

Art. 66 – Indennità di mancato preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso il recedente (Istituto o lavoratore) è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di cui all'art. 65.

La stessa indennità è dovuta, ai sensi del terzo comma del soprarichiamato articolo 2118, dall'Istituto nel caso di cessazione del rapporto per decesso del lavoratore.

L'importo della retribuzione corrisponde al trattamento economico di cui all'articolo 36, comprensivo dei ratei di 13? e 14? mensilità.

Art. 67 – Trattamento di fine rapporto

Il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto nella misura e con le modalità stabilite dalle norme vigenti al riguardo.

T I T O L O XXII°

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 68 – Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

Ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, di cui al sesto comma dello stesso articolo, è disciplinata nel modo seguente:

A. il dipendente, con almeno otto anni di servizio e in costanza di rapporto di lavoro, può richiedere una anticipazione non superiore al 70% del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla fine del mese anteriore alla data della richiesta;

B. l'anticipazione può essere richiesta a partire dal mese successivo a quello di compimento dell'ottavo anno di servizio e viene concessa senza i limiti e le condizioni previste dai commi 7 e 8 dell'articolo 2120 del codice civile;

C. l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

TITOLO XXIII°

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art. 69 - Previdenza integrativa

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono di istituire forme di previdenza integrativa per i dipendenti degli Istituti attraverso l'adesione ad un fondo chiuso già costituito ed operativo.

Gli elementi di costo, dovranno prevedere, per i dipendenti che abbiano volontariamente aderito alla previdenza integrativa, i seguenti valori:

- 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;

- 0,55% (di cui lo 0,05 costituite la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico degli Istituti;

- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando da ciascun dipendente dal momento dell'iscrizione al fondo;

- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione pari ad € 15,50 di cui € 11,88 a carico degli Istituti e € 3,62 a carico del dipendente.

Per i dipendenti la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993 è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al Fondo.

Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi.

Le parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno 2003 al fine di individuare il fondo chiuso al quale i dipendenti potranno liberamente aderire.

Le parti convengono, altresì, di accettare che le aliquote di partecipazione, nelle misure sopra indicate, potranno essere aumentate, ma in misura non superiore a quelle previste dal fondo chiuso "FON.TE".

T I T O L O XXIV°

DIRITTI SINDACALI

Art. 70 – Diritti sindacali

Per quanto riguarda i diritti sindacali si fa riferimento alle apposite norme stabilite dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività nei luoghi di lavoro e norme di collocamento”.

T I T O L O XXV°

NORME GENERALI

Art. 71 – Rinvio alle norme generali

Per quanto non previsto nel presente Contratto valgono le disposizioni contenute nel Codice Civile e nelle leggi speciali sulla disciplina di rapporto di lavoro, nonché di previdenza e di assistenza sociale.

T I T O L O XXVI°

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 72 – Condizioni di miglior favore

L’eventuale trattamento di miglior favore rispetto al contenuto del presente contratto viene conservato al dipendente a titolo integrativo.

T I T O L O XXVII°

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 73 – Decorrenza e durata del Contratto

Il presente Contratto entra in vigore dal 1° Giugno 2002 e scadrà il 31 Maggio 2006 per la parte normativa e il 31 Maggio 2004 per la parte economica, ferme restando le diverse decorrenze previste dai precedenti articoli.

Ove non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente Contratto si intenderà rinnovato per un anno.

TABELLA A.

RETRIBUZIONE BASE

	dal 1° Giugno 2002	dal 1° Gennaio 2003

QUADRI	€ 1.094,22	€ 1.156,11
LIVELLO I°	€ 1.012,04	€ 1.710.22
LIVELLO II° SUPER	€ 934,44	€ 985,20
LIVELLO II°	€ 884,24	€ 932,10
LIVELLO III°	€ 771,48	€ 812,74
LIVELLO IV°	€ 674,17	€ 709,66
LIVELLO V°	€ 626,23	€ 660,07
LIVELLO VI°	€ 555,56	€ 587,75
LIVELLO VII°	€ 489,31	€ 519,43

dal 1° gennaio 2004

QUADRI	€ 1.178,21
LIVELLO I°	€ 1.090,99
LIVELLO II° SUPER	€ 1.003,32
LIVELLO II°	€ 949,19
LIVELLO III°	€ 827,48
LIVELLO IV°	€ 722,33
LIVELLO V°	€ 672,15
LIVELLO VI°	€ 599,24
LIVELLO VII°	€. 530,18

TABELLA B.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

QUADRI	€	538,45
LIVELLO I°	€	536,71
LIVELLO II° SUPER	€	532,25
LIVELLO II°	€	532,25
LIVELLO III°	€	528,05
LIVELLO IV°	€	524,35
LIVELLO V°	€	522,64
LIVELLO VI°	€	520,22
LIVELLO VII°	€	517,69