

Completamento economico e normativo quadriennio 1998-2001 Definizione del biennio 2002-2003

Caro iscritto/a,

Ti inviamo in allegato come supplemento del "Le Réveil Social" la preintesa siglata tra le OO.SS. del pubblico impiego e l'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali.

La bozza è suscettibile di modifiche e dovrà essere approvata dalle Assemblies dei lavoratori di tutto il comparto.

Successivamente sarà siglato l'accordo contrattuale definitivo che permetterà l'applicazione dello stesso in tutto il comparto pubblico valdostano.

SAVT-
COMPARTO PUBBLICO IMPIEGO

TITOLO I

STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Decorrenza di applicazione del contratto

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo ove diversamente disciplinato. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte dell'ARRS.

ART. 1

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura degli uffici al pubblico.
2. La prestazione ordinaria individuale di lavoro deve, di norma, essere distribuita in un arco massimo giornaliero di dieci ore.
3. La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro sono fissate dai dirigenti responsabili nell'osservanza dei criteri organizzativi e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, per determinare l'orario di servizio e di apertura al pubblico, definiti dagli organi di governo, e nel rispetto delle disposizioni in materia di relazioni sindacali, in riferimento a quanto segue:
 - alle esigenze funzionali della struttura organizzativa cui sono preposti ed al miglioramento delle qualità delle prestazioni da parte del personale;
 - al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze degli utenti;
 - all'attenta valutazione relativa allo svolgimento di adeguati servizi sociali;
 - nel rispetto dei carichi di lavoro a ciascuno assegnati all'interno di ogni struttura.
4. Per le finalità enunciate al comma 3, la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere secondo le seguenti precisazioni:
 - 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 una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) orario flessibile, che consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio e conseguentemente di anticipare o posticipare l'orario di uscita, garantendo al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. L'adozione di tale sistema presuppone, da parte del dirigente o, in mancanza di quest'ultimo, dal responsabile di ciascuna struttura, specifica autorizzazione ed un'attenta analisi delle caratteristiche dell'attività svolta e dei riflessi che una modifica dell'orario può provocare nei confronti dell'utenza e nei confronti di altre strutture ad essa collegate funzionalmente;
 - d) priorità nella flessibilità dell'orario, purché rispondente al criterio citato al precedente punto a), a favore dei dipendenti che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

- e) nel caso in cui venga adottato un orario flessibile, il personale che ha quale funzione principale il rapporto con l'utenza, deve garantire la propria presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico adottato dalla competente struttura;
- f) turnazione. E' possibile fare ricorso alla turnazione qualora altre tipologie di orario non siano sufficienti a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero;
- g) gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione settimanale del personale in prestabilita articolazione giornaliera. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio ininterrotto giornaliero di almeno 10 ore. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. In deroga a quanto stabilito dai commi 2-3-4 gli organi di governo possono stabilire, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, orari speciali per determinati settori di intervento (es. Servizi elettorali, corpo valdostano dei Vigili del fuoco, corpo dei vigili urbani, personale della casa da gioco di Saint-Vincent, ecc.).
6. Le strutture di governo di ciascuna scuola stabiliscono i criteri generali per la fissazione dei turni di servizio in relazione alle esigenze di funzionamento delle singole istituzioni scolastiche, tenuto conto anche di eventuali attività parascolastiche, interscolastiche ed extrascolastiche, attuate nelle istituzioni stesse, compresa l'utilizzazione in orario extrascolastico delle palestre. Nel rispetto dei criteri stabiliti da tali strutture di governo il capo d'istituto fissa i turni di servizio, su proposta del Capo dei servizi di segreteria, sentito il personale interessato.
7. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 8, un monte orario non superiore a 20 ore mensili. Sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo di 20 ore mensili, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
 - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura al-

meno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

- b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;
8. Il calendario scolastico del personale educativo di cui al comma 7, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nel comma precedente. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro.

ART. 2

Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolati in più turni, **se comprensivi di quello notturno ad eccezione della polizia municipale**, ai sensi dell'art. 26, o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 27, finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente C.C.R.L., parte normativa, una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

ART. 3

Ferie

1. Al dipendente spetta un periodo di ferie retribuite per ogni anno di servizio, corrispondente a 202 ore lavorative, fruibile di norma a giornate intere in relazione allo specifico orario giornaliero di lavoro; durante questo periodo il personale è considerato in attività di servizio e conserva gli assegni interi.
2. Il monte ore annuo di ferie di cui al precedente comma 1 è calcolato considerando anche le due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Oltre alle ferie di cui al comma 1) il dipendente ha diritto ad ulteriori 29 ore corrispondenti alle quattro giornate di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dipendenti della polizia municipale che effettuino 35 ore settimanali la somma di cui ai commi 1 e 3 è ridotta a complessive 224 ore.
5. In ogni caso l'applicazione dei commi precedenti non può dar luogo, nel caso di godimento e/o di monetizzazione, a:
 - utilizzi dell'istituto superiori o inferiori alle 28 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di 32 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
 - utilizzo superiore o inferiore alle 4 giornate di festività sopresse.
6. Anche in relazione ad esigenze collegate ai nuovi stili di vita, le ferie di cui al comma 1 e le giornate di cui al comma 3 sono fruiti anche ad ore a condizione che:
 - a) non siano frazionate in misura inferiore a n. 2 ore continuative;
 - b) sia assicurato il godimento di almeno 2 settimane continuative, di norma, nel periodo 1° giugno - 30 settembre, e di un'ulteriore settimana continuativa nel corso dell'anno; L'utilizzo ad ore inoltre non è cumulabile con il godimento di altri istituti che riducono la prestazione lavorativa (es. allattamento ecc.).
- 6 bis. Nell'anno di assunzione e di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superio-

re ai 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Per comprovate esigenze di servizio, il dirigente competente può sospendere, interrompere o rinviare il periodo di godimento delle ferie.
8. Il dipendente al quale vengono interrotte o sospese le ferie in godimento ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di loro svolgimento, nonché all'indennità di missione per la durata dei rispettivi viaggi; compete inoltre il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
9. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie sono autorizzate dal dirigente competente su richiesta del dipendente. Tale diritto deve essere esercitato entro l'anno. Entro il mese di ottobre deve essere redatto, a cura del dirigente e del dipendente un piano per il godimento delle restanti ferie entro il mese di dicembre dell'anno di competenza. In caso di indifferibili esigenze di servizio certificate dal dirigente o di motivate esigenze personali (previa presentazione di apposita domanda da parte del dipendente entro il mese di ottobre) il diritto può essere esercitato entro il primo semestre dell'anno successivo.
10. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che siano protratte per più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere messa nelle condizioni di poterle accertare con tempestività.
11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute al **congedo obbligatorio di maternità e per il periodo facoltativo retribuito al 100%**, all'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, malattia od infortunio, anche se l'assenza si protrae per l'intero anno solare. In tali casi, su autorizzazione del dirigente che salvaguarda le esigenze del servizio, non sono considerati i termini di cui al comma 9.
12. Di norma le ore maturate e non usufruite durante il rapporto a tempo pieno devono essere godute prima della trasformazione del rapporto a tempo parziale. Ove non fosse possibile procedere in tal senso prima dell'inizio del rapporto a tempo parziale la decorrenza dello stesso può essere conseguentemente posticipata. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale le ore maturate e non usufruite durante il rapporto a tempo pieno sono riproporzionate in percentuale al part-time scelto e godute come disposto dal precedente comma 9.
13. Il pagamento delle ferie avviene solo nel caso in cui alla data di cessazione del rapporto di lavoro le stesse non siano state effettuate:

- a) per esigenze di servizio;
- b) per una delle assenze di cui al comma 11.

TITOLO II

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 4

Servizio militare e servizio sostitutivo civile

1. Ai dipendenti che vengono chiamati per l'assolvimento del servizio militare di leva o l'arruolamento volontario per anticipare gli obblighi di leva ed ai dipendenti obiettori di coscienza che prestano servizio sostitutivo civile viene sospeso il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione.
2. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve mettersi a disposizione dell'ente per riprendere servizio; nel caso il termine non venga rispettato, salvo i casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto senza l'obbligo di corresponsione di alcuna indennità di preavviso.
3. Nel caso di richiamo alle armi il dipendente ha diritto alla conservazione del posto ed il relativo periodo viene computato ai fini dell'anzianità di servizio; l'ente di apparte-



nenza corrisponde la differenza tra il trattamento economico fondamentale e quello erogato dall'Amministrazione militare.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle disposizioni di legge.

ART. 5

Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia deve dare tempestiva comunicazione del proprio stato all'ufficio di appartenenza, comunque non oltre la prima ora dell'inizio dell'orario di lavoro nel giorno in cui si manifesta, anche nel caso di prosecuzione della malattia, salvo comprovato impedimento.
2. Il certificato medico attestante lo stato di malattia deve essere recapitato o spedito mediante raccomandata con avviso di ritorno entro i due 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.
3. L'Amministrazione può predisporre il controllo dello stato di malattia del proprio dipendente fin dal primo giorno di assenza attraverso la competente Azienda Sanitaria Locale.
4. Il dipendente assente per malattia è tenuto al rispetto della presenza presso il domicilio comunicato all'Amministrazione in ciascun giorno, anche festivo, nelle fasce orarie dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00; nel caso debba allontanarsi durante tali fasce orarie di reperibilità dovrà darne preventiva comunicazione all'Amministrazione e dovrà presentare, su richiesta, la documentazione giustificativa dell'assenza. Ogni variazione di domicilio dovrà essere tempestivamente comunicata.
5. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi.
6. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso.
7. Il dipendente, nei casi particolarmente gravi, può richiedere di usufruire di un ulteriore periodo di diciotto mesi rispetto a quello di cui al comma 5); l'Amministrazione provvederà ad accertare lo stato di necessità mediante visita medica predisposta attraverso l'Azienda Sanitaria Locale.
8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata, non rientrano nel calcolo di cui al comma 6); in tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.
9. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 5 e 7, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria o posizione oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria o posizione inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova categoria o posizione senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.
10. Ove non sia possibile procedere nei casi di cui al comma precedente e nel caso in cui il dipendente venga invece riconosciuto permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, i periodi di assenza per motivi di salute, salvo quelli previsti dal comma 7), sono validi a tutti gli effetti.
12. Al dipendente assente per motivi di malattia spetta il seguente trattamento economico:

- a) per i primi 9 mesi di assenza: stipendio base, indennità integrativa speciale, salario di professionalità, retribuzione integrativa di anzianità, indennità di bilinguismo, eventuale assegno ad personam, indennità poliziale mineraria, indennità di servizio attivo del Casinò, indennità dei Vigili del fuoco, indennità del corpo forestale, indennità dei vigili urbani, indennità per il personale

degli asili nido, indennità ex art. 19-20-21-24 del CCRL;

- 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;
 - d) i periodi di assenza di cui al comma 7 non sono retribuiti.
13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto **nonché a quelle iniziate prima della stipulazione ed ancora in corso alla data medesima**. In sede di prima applicazione, per il settore Regione e per tutti gli enti ai quali non si è applicata l'ultrattività del CCNL 94/97, il triennio di riferimento previsto dal comma 6 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto.

ART. 5 BIS

Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato

1. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto nell'art. 5 per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine.
 2. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 5, commi 5 e 7; il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto;
 3. il periodo massimo retribuito non può essere superiore a quello di attività lavorativa prestata nei dodici mesi precedenti l'evento morboso.
 4. i trattamenti economici di malattia, che non possono comunque essere erogati oltre la cessazione del rapporto di lavoro, sono correlati alla durata del periodo massimo retribuito:
- a) periodo massimo retribuito superiore a 4 mesi: i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 12 dell'art. 5: la metà del periodo massimo retribuito al 100%, un sesto di tale periodo al 90% ed i due sesti al 50%;
 - b) periodo massimo retribuito inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese: il periodo di trattamento economico è previsto al 100% per i primi due mesi; per la parte rimanente, di un sesto al 90% e di due sesti al 50%;
 - c) periodo massimo retribuito inferiore al mese: nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

ART. 6

Permessi brevi

1. Su valutazione del dirigente, al dipendente che ne faccia richiesta scritta può essere consentito di assentarsi dal lavoro; di tali uscite deve essere tenuto apposito registro.
2. L'assenza non può essere inferiore alla mezz'ora e non può durare più della metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il totale delle ore annue utilizzate non può essere superiore a 36.
3. Per garantire la funzionalità del servizio, salvo i casi di improvvise esigenze personali, la richiesta del permesso deve avvenire entro la prima ora della giornata lavorativa.
4. Il recupero delle ore concesse per assentarsi dal lavoro deve avvenire di norma entro il mese successivo; nel caso ciò non avvenga è disposta la proporzionale decurtazione dello stipendio.
5. Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, queste possono essere compensate con le ore di permesso breve fruito.

ART. 7

Festività - Riposo settimanale

1. Sono considerati giorni festivi le Domeniche e i giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località dove il lavoratore presta servizio e, per il corpo dei Vigili del fuoco, anche il giorno di S. Barbara.
2. Il riposo settimanale deve essere fruito di norma la Domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore. Per i dipendenti turnisti e in caso di lavoro ordinario festivo il riposo può essere fruito in altro giorno della settimana, previa programmazione mensile

ART. 7 BIS

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto,

per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 55, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Nel caso di lavoro ordinario, nelle fasce orarie individuate dall'allegata tabella A, è dovuta una maggiorazione per ogni ora di servizio prestato, nella misura lorda stabilita dalla stessa tabella. Tale trattamento non è cumulabile con le maggiorazioni previste dall'art. 26.
5. La maggiorazione di cui al precedente comma 4 non si applica alle eventuali ore straordinarie compensate.
6. Per il personale impiegato in strutture che hanno un orario di servizio distribuito su tutti i giorni della settimana e per il personale regionale delle istituzioni scolastiche ed educative, quando la festività, riconosciuta tale dalle vigenti disposizioni di legge, cade in giorno infrasettimanale, al personale dipendente che usufruisce del riposo settimanale o del giorno non lavorativo nel giorno in cui cade occasionalmente la festività stessa, spetta un'ulteriore giornata a titolo di recupero compensativo o non lavorativo. Per contro quando la festività cade di sabato o di domenica non spetta al lavoratore di cui al periodo precedente alcun recupero e l'attività prestata in dette giornate è da considerarsi ordinaria.

ART. 8

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente e su presentazione di adeguata documentazione sono concessi i seguenti permessi retribuiti:
 - a) n. 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
 - b) n. 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio;
 - c) n. 3 giorni consecutivi decorrenti dall'evento in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado o di un affine entro il primo grado, anche non conviventi, di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo da utilizzarsi entro sette giorni dalla data del decesso;
 - d) n. 3 giorni all'anno per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compresa la nascita di figli;
- d bis) n. 6 giorni all'anno per gravi o particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati;
- e) n. 3 giorni all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo;
- f) tutti i permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Nei giorni di permesso di cui alle lettere c) ed e) del precedente comma 1 non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
3. I permessi retribuiti previsti dal comma 1 non sono applicabili ai rapporti a tempo determinato, eccezioni fatte per i casi di cui alle lettere b), c), d) limitatamente alla nascita dei figli ed e).
4. In alternativa all'utilizzo dei giorni di cui alla lettera e) del comma 1, la lavoratrice ed il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, comportanti una riduzione dell'orario di lavoro, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti da intendersi a tali fini pari a 21,5 ore complessive;

nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo comma 9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi retribuiti di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
6. Durante i predetti periodi spetta al dipendente l'intera retribuzione ad eccezione delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose e dannose per la salute.
7. I permessi di cui al punto e) del comma 1 sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
8. Qualora gli eventi che danno titolo al permesso o al congedo siano il decesso, il sostenimento di concorsi od esami, ed il matrimonio, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detti eventi con la relativa certificazione, ovvero con dichiarazione sostitutiva. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui al comma 1 lettera e) devono presentare idonea documentazione medica o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.
9. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi del comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante esibizione della certificazione di cui al comma 8. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

ART. 9

Assenze Giustificate

1. Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni sanitarie e/o specialistiche o esami clinici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente può usufruire di n. 12 ore annuali di assenze giustificate retribuite, comprensive del tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione ed il successivo rientro in servizio da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione con indicazione della durata oraria della stessa.

ART. 10

Congedi per gravi motivi

1. La lavoratrice ed il lavoratore possono richiedere un periodo di congedo, per gravi e documentati motivi, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
2. Durante tale periodo il dipendente non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
3. La domanda di congedo deve essere presentata al datore di lavoro in forma scritta. Questi, valutata la situazione organizzativa, deve esprimersi entro dieci giorni sulla stessa e deve comunicare al dipendente l'accoglimento della richiesta o, con le necessarie motivazioni, l'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, o la sua concessione parziale. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.
4. Fermo restando quanto stabilito dal precedente comma 3, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità di durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della



sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo.

5. Il datore di lavoro può sostituire il dipendente che abbia richiesto un congedo per gravi motivi. Anche nel caso in cui sia avvenuta la sostituzione, la lavoratrice ed il lavoratore possono richiedere il rientro anticipato nel posto di lavoro dandone un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche nel caso di preavviso inferiore a sette giorni.
6. La lavoratrice ed il lavoratore che faccia richiesta di fruire di un congedo per gravi motivi deve presentare la documentazione prevista dal D.M.278 del 21.07.2000.

ART. 11

Congedo per Maternità e per Paternità

1. Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di cui al Capo III (Congedo di maternità) ed al Capo IV (Congedo di paternità) del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione.
2. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia al D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

ART. 12

Congedo parentale

1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a cinque mesi;
 - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1 bis. Nel caso di frazionamento dell'astensione facoltativa sono computati nella stessa i giorni di riposo compensativo e quelli non lavorativi, le festività se non precedute da effettivo rientro in servizio.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurata comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del preavviso di quindici giorni, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
4. Nel caso di fruizione di periodi di astensione facoltativa di cui al comma 1, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. Nei giorni successivi, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:
 - a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;
 - b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale del-

l'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

ART. 13

Congedi per la malattia dei figli

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I primi trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti e la retribuzione di posizione.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. la malattia del bambino che da luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai fini della fruizione del congedo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

ART. 14

Permessi per allattamento

1. Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri, o in alternativa il padre, hanno diritto a due periodi di riposo retribuiti di un'ora ciascuno nell'arco della giornata, anche cumulabili fra loro.
2. I periodi di riposo spettano al padre nel caso che i figli gli siano stati affidati.
3. Spettano sempre al padre nel caso che la madre sia lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc. E' escluso il diritto ai riposi da parte del padre nel caso che la madre non sia lavoratrice dipendente (casalinga, salvo nel caso in cui la madre non sia gravemente malata.). Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.
4. Nelle giornate in questione sono vietate le prestazioni straordinarie, salvo motivi casi eccezionali.
5. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui ai commi precedenti sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre.

ART. 14 BIS

Norma di rinvio

1. Per quanto non disciplinato dagli artt. 10, 11, 12, 13 e 14 si rinvia alla legge 53/2000 e al D.M. 278/2000.

ART. 15

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio

1. Il dipendente che abbia contratto un'infermità imputabile a causa di servizio può chiedere il riconoscimento di un equo indennizzo.
2. All'accertamento della dipendenza da causa di servizio provvedono i competenti organi sanitari.
3. Un apposito regolamento disciplina il procedimento diretto all'accertamento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità denunciata e quello diretto ad ottenere la concessione di un equo indennizzo.
4. A fronte di periodi eccezionalmente prolungati di malattia l'amministrazione può richiedere un accertamento sul permanere dell'idoneità allo svolgimento delle mansioni affidate. Tale accertamento è compiuto dai competenti organi sanitari.
5. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dal comma 5 e 7 dell'art. 5. In tale periodo spetta l'intera retribuzione di

cui all'art. 5, comma 12, lettera a), comprensiva del trattamento economico accessorio.

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 9 dell'art. 5. Nel caso in cui l'amministratore decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

ART. 16

Aspettativa per motivi personali

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia bisogno di astenersi dal servizio per motivi personali o di famiglia deve presentare al datore di lavoro formale e motivata richiesta in tal senso.
2. Valutate le esigenze del lavoratore e tenendo presente le esigenze organizzative e di servizio può essere concessa una aspettativa per motivi personali o di famiglia della durata non superiore a dodici mesi in un triennio.
3. In casi eccezionali può essere concessa una proroga di mesi sei all'aspettativa.
4. Durante il periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia al dipendente non compete alcun assegno; tale periodo non è valido ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
5. Il personale in aspettativa è soggetto alle norme disciplinari stabilite per il personale in attività di servizio, in quanto applicabili; deve comunicare all'Amministrazione la propria residenza e le successive variazioni.
6. **L'aspettativa concessa ai sensi dei commi precedenti può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio.**

ART. 17

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

ART. 18

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, per un periodo massimo di dodici mesi prorogabili di altri sei nei casi particolari, qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
3. **Fermo restando i termini di cui al comma 2 l'aspettativa concessa ai sensi del comma precedente può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.**

ART. 19

Cumulo di aspettative - assenze - congedi

1. Il dipendente non può usufruire di periodi di assenza o di aspettativa a qualsiasi titolo per più di 36 mesi nel quinquennio precedente l'ultima assenza e/o aspettativa e/o congedo per la formazione. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla ex legge 1204/71.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio previa autorizzazione.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

ART. 20

Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi ai dipendenti con rapporto di

lavoro a tempo indeterminato permessi straordinari retribuiti nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.

2. I permessi di cui al comma 1) sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.
3. I dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il tre per cento del totale del personale di ruolo in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
4. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
5. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 3, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
6. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 5, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
7. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 5 e 6 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

ART. 21

Congedi per la formazione

1. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. Il lavoratore che abbia almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso ente può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
3. Deve, nel caso voglia fruire del congedo per la formazione, presentare specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al successivo comma 6.
5. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. L'Ente può concedere congedi per la formazione nella misura percentuale annua



complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

7. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare una grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi.
8. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
9. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 7 e 8, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

TITOLO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 22

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi ad affermare una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. I comitati per le pari opportunità, di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, ove non ancora costituiti, devono essere insediati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il loro funzionamento.
3. Tali comitati hanno il compito di affermare una reale parità uomini-donne, propongono misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, valutano le iniziative assunte dagli enti, a norma del successivo comma 6 e relazionano, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, ai passaggi di categoria e alla progressione economica all'interno della categoria nonché alla retribuzione complessiva di fatto percepita.
4. I comitati per le pari opportunità sono composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
5. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
 - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
6. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con

particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
7. I comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

ART. 23

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
 - 3 mesi per le categorie A e B;
 - 6 mesi per le categorie C e D.
 Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.
3. Il periodo di prova è altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. Tali assenze sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
4. Decorso la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
5. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno 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 ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Nel caso in cui il lavoratore assunto sia titolare di un posto presso altro Ente del comparto, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti o di mancato superamento della prova rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui contratto preveda analoga disciplina.
9. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto o presso gli organismi dell'unione europea, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

ART. 24

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servi-

zio oltre 10 anni;

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui ai commi 1 e 10 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1, 2 e 10 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del CC. Nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa nonché tutte le voci di trattamento accessorio.
10. Per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nell'ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

ART. 25

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 stato 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 gravi psicopatologie 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. 5, comma 12, del presente contratto; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due 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 mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse 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. 15 del presente contratto. La stessa convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
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. 26

Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e/o settimanali.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. Il numero di giorni di lavoro ordinario festivo e/o di turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente devono essere ripartiti in modo equo tra i dipendenti interessati dei singoli enti.
5. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive, fatte salve le particolari esigenze straordinarie.
6. L'orario festivo va dalle ore 00.00 alle ore 24.00 del giorno festivo.
7. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
8. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10 % della retribuzione di cui all'art. 55 comma 2 lettera c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 55 comma 2 lettera c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 55 comma 2 lettera c).
9. L'indennità di cui al comma 8 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
10. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 41 del CCRL del 12.06.2000.
11. Gli orari speciali previsti per Casinò, vigili del fuoco e Corpo forestale Valdostano di cui all'art. 1 comma 5 costituiscono deroga anche a quanto previsto nel presente articolo. **Continuano ad avere efficacia i contratti e le indennità speciali previsti per le suddette tipologie di personale.**
12. Il personale che si trova in particolari situazioni personali, sociali e familiari (L. 1204/71, L. 903/77, L. 104/92, tossicodipendenze, figli fino a tre anni di età, impegno in attività di volontariato di cui alla legge 11/08/1991 n. 266 e di cui alla L.R. 6/12/1993 n. 83, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
13. **La nota esplicativa di cui all'allegato D fa parte integrante del presente articolo.**

ART. 27

Orario plurisettimanale

1. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
 - il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
 - al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 20 settimane.
2. Le forme di recupero dei periodi di minor carico di lavoro possono essere effettuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate di lavorative

ART. 28

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **€ 10,33 per 12 ore al giorno**. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale.

- le secondo il turno assegnato.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
 - Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese, nel limite massimo di 144 ore mensili, e per non più di due festività nell'arco di un mese.
 - In caso di frazionamento del periodo di cui al precedente comma 1, viene fissata in € 0,93 l'indennità oraria per servizio diurno ed in € 1,03 quella per servizio notturno; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
 - L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore.
 - In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta.
 - Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

ART. 29

Mobilità volontaria

- In alternativa alla copertura dei posti vacanti della dotazione organica attraverso le normali procedure concorsuali ove le amministrazioni del comparto lo ritengano opportuno possono applicare la mobilità volontaria.
- L'istituto di cui al comma 1 può realizzarsi con le seguenti modalità:

A

- La mobilità volontaria dei dipendenti tra gli enti del comparto può avvenire a domanda del dipendente nel rispetto della categoria, posizione economica e profilo professionale di appartenenza del dipendente stesso.
- A tal fine gli enti pubblicano nel Bollettino Ufficiale della regione gli avvisi relativi ponendo un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
- La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'ente, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti.
- Tale mobilità è comunque subordinata al consenso dell'ente di provenienza.

B

- Le amministrazioni nell'ambito del comparto, possono coprire i posti vacanti mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre amministrazioni del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
- Il dipendente di cui al comma precedente è trasferito, previo consenso delle amministrazioni interessate.
- Il presente sostituisce l'art. 52 del CCRL 12 giugno 2000 che è abrogato.
- Al personale in mobilità è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita ed il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di appartenenza.
- La mobilità interna rimane disciplinata dall'art. 28 della Legge regionale n. 45/1995.
- Gli enti riceventi possono ricorrere alla mobilità volontaria solo a condizione che non vi siano in essere graduatorie di idonei per la stessa posizione e/o profilo professionale.
- Resta, altresì, inteso che possono avvenire mobilità alla pari, previo consenso dei lavoratori e delle amministrazioni interessate, per la stessa posizione e a condizione di invarianza della dotazione organica.

ART. 30

Riammissione in servizio

- Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni non seguite da trattamento previdenziale può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione e profilo rivestito, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.
- Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

- Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 31

Stipendi tabellari

- I benefici economici del presente contratto si applicano al personale del comparto Unico Regionale in servizio alla data del 1.1.2000 o assunto successivamente.
- Il valore delle posizioni economiche nell'ambito delle diverse categorie stabilito nella tabella di cui all'art. 37 del contratto stipulato il 12 giugno 2000 è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella sottoriportata TABELLA A, alle scadenze ivi previste.

TABELLA A • TAVOLA AUMENTI MENSILI

CATEGORIE E POSIZIONI	AUMENTI			
	01-lug-00	01-gen-01	01-lug-02	01-apr-03
D	L. 49.000	L. 80.000	€ 30,28	€ 45,42
C2	L. 43.000	L. 71.000	€ 26,76	€ 40,14
C1	L. 39.000	L. 65.000	€ 24,41	€ 36,62
B3	L. 36.000	L. 60.000	€ 22,54	€ 33,80
B2	L. 35.000	L. 59.000	€ 22,07	€ 33,10
B1	L. 34.000	L. 58.000	€ 21,60	€ 32,40
A	L. 32.000	L. 56.000	€ 20,66	€ 30,99

Dal 01/01/2002 i trattamenti retributivi di cui all'art. 37 del CCRL 12/06/2000 sono aggiornati come da tabella allegato B.

ART. 32

Effetti dei nuovi trattamenti economici

- Le misure dei nuovi trattamenti economici hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza normale privilegiato, sull'indennità di fine servizio, sui premi di cui all'art. 184 comma 7 della Legge Regionale 28 luglio 1956, n. 3 fino alla data della loro cessazione (art. 49 comma 1 CCRL 12/06/2000) e sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi riscatti.
- I benefici economici di cui al comma 1 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comune cessato dal servizio, con diritto a pensione nel biennio 2000/2001 del periodo di vigenza del presente contratto di parte economica. Agli effetti dell'indennità di fine servizio si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 33

Fondo unico aziendale

- L'art. 41 del testo di accordo per la definizione del CCRL per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'amministrazione regionale e degli enti locali della Valle d'Aosta è sostituito dal seguente: «FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ»
- Presso ciascun Ente, a decorrere dal 1° gennaio 2003, sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi le seguenti risorse:
 - risorse dovute da disposizioni di legge, contrattuali, regolamentari e per indennità per le voci, ove dovute, nelle misure in essere al 31.12.1999 (per i Vigili del Fuoco al 01.01.2000) - fatta eccezione per i punti a, b, c, d, f, i, j, r, s, t, u, dell'art. 32 del CCRL 12 giugno 2000, rapportate ai dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementate dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 o decrementate per eventuali diminuzioni della dotazione organica. Gli incrementi e/o i decrementi saranno proporzionati al periodo di effettivo servizio del personale;
 - risorse pari al valore di € 1.353 moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementate

dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 o decrementate per la eventuale diminuzione della dotazione organica. Gli incrementi e/o i decrementi saranno proporzionati al periodo di effettivo servizio del personale."

ART. 33 BIS

Utilizzo del Fondo unico aziendale

- L'art. 42 del testo di accordo per la definizione del CCRL per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'amministrazione regionale e degli enti locali della Valle d'Aosta è sostituito dal seguente: «UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ»
- Le risorse di cui all'art. 41 sono finalizzate a:
 - Finanziare gli aumenti che interverranno a seguito dell'applicazione del presente accordo, salvo casi espressamente previsti;
 - Finanziare gli istituti contrattuali previsti dell'art. 32 del CCRL 12 giugno 2000, fatta eccezione per i punti a, b, c, d, f, i, j, r, s, t, u;
 - Promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia degli Enti e delle Amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali."

ART. 33 TER

Norma transitoria

- Per il solo anno 2002 il fondo già costituito presso le Amministrazioni del comparto sarà incrementato di risorse pari al valore di 190 moltiplicato per il numero di dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo.

ART. 34

- Laddove due o più comuni si convenzionino per costituire un'unica sede di segreteria il FUA di ciascun ente è incrementato di euro 2.200,00 da destinarsi al trattamento accessorio di quei dipendenti che in conseguenza dell'impiego parziale del Segretario nell'ente hanno aggravati di lavoro e/o responsabilità.

ART. 35

Indennità di servizio attivo

- L'indennità di servizio attivo dei controllori regionali del Casinò è determinata in Euro 671,39 e Euro 697,22 rispettivamente per il personale inquadrato in categoria C posizione C2 ed in categoria D, con decorrenza 01/01/2002. Gli incrementi dell'indennità in argomento, rispetto a quelli in essere alla data del 31/12/2001, concorrono alla determinazione del fondo unico aziendale dell'amministrazione regionale.

ART. 36

Divisa

- Il personale al quale è prescritta e fornita dall'Amministrazione di appartenenza apposita divisa, ha l'obbligo di indossarla durante l'orario di servizio.

ART. 36 BIS

Indennità pensionabile forestali

- L'indennità pensionabile del Corpo Forestale valdostano viene rideterminata, con decorrenza 01/01/2002, nelle misure di seguito riportate:
 - € 361,52 guardia con anzianità inferiore ai 5 anni
 - € 393,02 guardia con anzianità superiore ai 5 anni
 - € 536,60 brigadiere
 - € 574,82 maresciallo
 - € 622,85 funzionario
- Ai finanziamenti dell'indennità di cui al precedente comma 1 si provvede nel limite delle risorse di cui all'art. 41 del CCRL 12 giugno 2000, come sostituito dall'art. 33 del presente accordo.

ART. 37

Indennità maneggio valori

- Per ogni addetto adibito a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati a condizione che detto valore medio mensile raggiunga almeno l'ammontare di € 10.330,00 medi annui.
- Gli importi giornalieri di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55.
- Si mantengono, per la parte eccedente quanto stabilito dai precedenti commi, per i dipendenti che ne beneficiano alla data di stipulazione del presente accordo, eventua-

li indennità di cassa in essere presso gli enti. Le indennità cessano di produrre effetti nel caso di mutamento di mansioni dei dipendenti interessati.

- Gli importi della indennità prevista dai commi precedenti sono stabiliti tenendo presente il limite delle risorse dell'art. 41 del CCRL del 12.06.2000:

ART. 38

Indennità di rischio

- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di cui al successivo comma 2 compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio un'indennità mensile di euro 20,66.
- Gli Enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le indennità di rischio già riconosciute presso l'ente.
- Ai finanziamenti dell'indennità di cui al precedente comma 1 si provvede nel limite di cui all'art. 41 del CCRL 12 giugno 2000

ART. 39

Indennità per il personale educativo

- Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di 464,81 annue lorde, prevista dall'art. 32, lett. q) del C.C.R.L. 12/6/2000.
- Allo stesso personale dal 01/07/2001 tale indennità viene ulteriormente incrementata di € 340,86 annui lordi.

ART. 40

Indennità chilometrica

- Ai dipendenti autorizzati ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto è prevista un'indennità chilometrica pari al valore di un quarto del prezzo di un litro di benzina verde.

ART. 41

Bilinguismo

- Ai dipendenti degli enti facenti parte del comparto unico regionale è attribuita a decorrere dall'1/1/2002 un'indennità di bilinguismo fissata nelle seguenti misure mensili lorde

POSIZIONE A B1 - B2 - B3	POSIZIONE C1 - C2	POSIZIONE D
€ 139,83	€ 174,53	€ 209,23

- Si riportano gli importi lordi mensili dell'indennità di bilinguismo di cui al precedente comma 1 nell'allegata tabella C

ART. 42

Lavoro straordinario

- 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.
- 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.
- Qualora ricorrano le condizioni di cui ai commi 1 e 2 il limite annuo di prestazioni straordinarie è fissato in 200 ore. La spesa complessiva annua per straordinario non può comunque eccedere la somma determinata dal numero di 50 ore per il valore orario ordinario per il numero di dipendenti per ogni posizione economica assunti a tempo indeterminato in forza al 31/12 dell'anno precedente. Per il personale part-time sono riproporzionate alla percentuale di attività prestata;
- Nei limiti di spesa di cui al comma 3, per esigenze eccezionali debitamente motivate il limite massimo individuale di cui al precedente comma 3) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.
- Per la spesa complessiva annua di cui al comma 3 si costituisce apposito fondo. E' abrogato il punto d) dell'art. 41 del CCRL 12/06/2000. Le disponibilità eventualmente non spese di detto fondo costituiscono economie per l'Ente.
- La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata dal primo giorno del mese successivo alla stipulazione del presente CCRL, maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 55, comma 2 lettera b) incrementata dal rateo della 13a mensilità.
- La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno



- (compresi i giorni feriali non lavorativi)
- 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.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
 8. A richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno di riferimento. In tale ipotesi spetta, comunque, al dipendente la maggiorazione prevista dal comma 6 da pagarsi il bimestre successivo alla prestazione lavorativa a condizione che il relativo finanziamento trovi capienza nell'apposito fondo di cui al comma 4 bis. Particolari forme di compensazione in presenza di specifiche esigenze dell'ente possono essere stabilite previa informazione alle OO.SS.
 9. La decorrenza dei commi 3, 4, e 4bis del presente articolo è fissata al 01/01/2002.

ART. 43

Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità naturali

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali può essere effettivamente reso oltre il limite fissato dal precedente art. 42.

ART. 44

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
 - € 28,80 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - € 1,20 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 e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
 - 1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia
 - classe economica per i viaggi in aereo;
 - c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;
 - d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso in cui l'attività lavorativa nella sede della trasferta si prolunga per un tempo 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.
- Per i dipendenti regionali rimangono in vigore gli accordi particolari di ente applicati a Corpo forestale valdostano, autisti della regione, capi cantoniere e ispettori alberghieri in essere alla data di stipulazione del presente accordo.
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, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km 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), 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 quarto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 22,26 per il primo pasto e di complessive € 44,26 per i due pasti. Per le trasferte di durata 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 trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
6. Gli enti individuano, 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 forfettaria di € 20,66 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
- 7 bis) E' consentito l'utilizzo in trasferta del buono mensa in alternativa del rimborso pasto.
8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 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 non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 3 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.
10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
11. 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.
12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
 - l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;
 - i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.
14. Agli oneri derivanti dall'indennità di trasferta si fa fronte nei limiti delle risorse del FUA, fatta eccezione per i rimborsi delle indennità chilometriche e spese sostenute che dovranno trovare previsione nei bilanci dei singoli enti.

ART. 45

Trattamento di trasferimento

1. 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 di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone conviventi che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobiliario, bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 44 comma 12 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.
2. Al dipendente competono anche:
 - l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
 - una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun en-

te in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.

3. 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.
4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.
5. Il presente articolo non si applica al personale ausiliario, tecnico e di segreteria pendente posto della scuola.

ART. 46

Copertura assicurativa

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 17, 20 e 21 del CCRL del 12.06.2000, o altri particolari incarichi, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano 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.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.11 del CCRL del 12.06.2000.
8. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile, amministrativa e contabile nei confronti del personale tecnico in servizio presso i laboratori del Servizio Sviluppo delle Produzioni agroalimentari incaricato della firma dei rapporti di prova, di cui al Manuale della qualità, nonché dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ad eventuali danni dallo stesso arrecati a terzi, nello svolgimento dei compiti del proprio ufficio, con esclusione delle ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

ART. 47

Trattative per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattative sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattativa per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione individuale mensile costituita dal valore economico dell'indennità integrativa di appartenenza, dall'indennità di posizione, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.
2. L'adesione agli scioperi avviene nelle forme, modi e durata stabilite dalle OO.SS.

ART. 48

Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili oggetto di contrattazione decentrata, possono istituire mense di servizio o in alternativa attribuire al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità in-

dicare nell'art. 49

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (dopo le ore 12.00) o nel pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali (dopo le ore 20.00) o che effettuino orario continuato non inferiore alle 6 ore, con una pausa di almeno trenta minuti - tra le ore 12.00 e le ore 14.00 e tra le ore 19.00 e le ore 21.00 - e a condizione che siano salvaguardate le esigenze di servizio. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.
3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari alla differenza tra il costo dello stesso e la quota di cui all'art. 49, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari a quello più basso pagato dai dipendenti per la mensa a pasto pieno gestita da terzi se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
4. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori e/o alle persone non autosufficienti. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di lavoro.
5. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione.
6. Per gli uffici che hanno sede in comuni (anche esteri) nei quali non è possibile e/o conveniente stipulare convenzioni per mense gestite da terzi, ove ricorrono le condizioni di cui al comma 2, su presentazione di pezzi giustificativi, previa motivata disposizione dell'ente, ai lavoratori interessati verrà corrisposto l'equivalente dell'importo di cui all'art. 49 comma 1.
7. Restano in vigore fino alla loro scadenza i contratti conseguenti a gare già indette alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 49

Buoni pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari a Euro 5.00 per il pasto completo e a Euro 3.00 per il piatto unico.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 48 comma 2, fatto salvo quanto previsto dal penultimo periodo del citato comma.

ART. 50

Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'accordo sulla Disciplina dei Distacchi, Aspettative e Permessi Sindacali nelle Amministrazioni del Comparto Enti Locali della Valle d'Aosta siglato il 13.11.98, compete la retribuzione individuale di cui agli artt. 17 e 19 - se in godimento al momento del distacco - 37, 39, 40 del CCRL del 12.06.2002. La retribuzione di risultato è pari al valore medio della corrispondente posizione nell'ambito dell'ente di appartenenza. Vengono altresì garantiti la retribuzione individuale di anzianità, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.
2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera.
3. Per i relativi oneri finanziari vige il citato accordo del 13.11.98

50 BIS

1. I permessi sindacali giornalieri e/o orari retribuiti sono da considerarsi a tutti gli effetti presenze in servizio

TITOLO V FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 51

Strumenti per attuare la flessibilità del rapporto di lavoro

1. La flessibilità del rapporto di lavoro si attua attraverso gli istituti del lavoro temporaneo, del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine.

ART. 52

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n.196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in



servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario.

2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
 - b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
 - c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
 - d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
 - e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.
3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
 4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili del corpo valdostano dei vigili del fuoco, corpo forestale valdostano e della polizia municipale. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.
 5. Si rinvia alle disposizioni della L.n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.
 6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.
 7. L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo.
 8. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs.n.626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
 9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
 10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 3, del CCRL del 12.6.2000, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.
 11. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art.4, comma 3, del CCRL del 12.6.2000 tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di

categoria firmatarie del presente contratto e all'ARRS tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

ART. 53

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il comma 9 dell'art. 3 dell'accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale delle categorie e delle posizioni degli Enti di cui all'art. 1 del CCRL 12 giugno 2000 siglato in data 29 novembre 2000 è sostituito dal seguente:
"Nel caso di sussistenza, a insindacabile giudizio dell'Amministrazione di appartenenza, di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, l'Amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale."
2. Il comma 6 dell'art. 5 dell'accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale delle categorie e delle posizioni degli Enti di cui all'art. 1 del CCRL 12 giugno 2000 siglato in data 29 novembre 2000 è sostituito dal seguente:
"Per i dipendenti a tempo parziale le ferie di cui all'art. 3 del presente accordo sono proporzionate alla percentuale di lavoro reso rispetto al tempo pieno.
Per il part-time verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCRL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria previsto dalla L. n. 1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati."

ART. 54

Contratto a termine

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificati dall'art.3 della legge n. 53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
- c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato ma non superiore ai due anni, nel qual caso è consentito al dipendente di tornare a tempo pieno alla scadenza;
- d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
- e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
- f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi, ed in particolare per l'Amministrazione regionale per i progetti obiettivi previsti dall'art. 7 della L.R. n. 68/89 e dall'art. 4 (con esclusione della lettera b) della L.R. n. 1/78
- g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano av-

viate le procedure per la copertura dei posti stessi.

2. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 2. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.
5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.
6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova l'Amministrazione può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10 fermo restando che il recesso deve essere motivato.
7. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
 - a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
 - b) in caso di assenza per malattia, i periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 5 del presente contratto, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto;
 - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio o per i casi di decesso di cui all'art. 8 comma 1 punto c).
 - d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.
8. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:
 - a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
 - b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
10. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
11. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

TITOLO VI NORME FINALI

ART. 55

Nozione di retribuzione

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto unico

della Regione Autonoma della Valle d'Aosta è definita come segue:

- a) Retribuzione mensile che è costituita dal valore mensile dello stipendio previsto per la posizione;
- b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), nonché dall'indennità integrativa speciale mensile, e dal salario di professionalità mensile;
- c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
- d) Retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile, dell'indennità di bilinguismo e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile, di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 26.
5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui al precedente art. 3 comma 3, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

ART. 56

Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno. Qualora le amministrazioni effettuino la corresponsione contestuale di stipendio e tredicesima mensilità nel mese di dicembre, il pagamento deve avvenire il giorno 19.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui al precedente art. 55, comma 2, lettera c), spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. Nel caso di riclassificazione del personale, anche a seguito di passaggi interni nel nuovo sistema di classificazione trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

ART. 56 BIS

Messi notificatori

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

ART. 56 TER

Inquadramento educatori professionali RAVA

1. I dipendenti del comparto che alla data del presente accordo sono inquadrati in cate-



goria C posizione C2 e nel profilo professionale di educatore professionale, i cui diplomi e attestati risultano equipollenti al diploma universitario di educatore professionale, come previsto dal Decreto del Ministero della Sanità 27 luglio 2000, sono inquadrati, a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, nella categoria D.

2. Analogo nuovo inquadramento, con la stessa decorrenza, compete ai dipendenti del comparto che alla data del presente accordo sono inquadrati in categoria C posizione C2 e nel profilo professionale di educatore professionale, in possesso del diploma regionale rilasciato al termine di corsi biennali per educatori professionali equiparato, con L.R. 4 settembre 2001, n°18, a quello rilasciato al termine del corso triennale 1995/1998.

ART. 56 QUATER

Norma transitoria per il personale regionale

1. Per il personale regionale i congedi (congedi straordinari o parentali o similari) già concessi alla data di stipulazione del presente accordo espletano i propri effetti giuridici ed economici.

ART. 56 QUINQUES

Clausola di salvaguardia

1. Eventuali scostamenti tra gli indici di inflazione programmata (1,7% per l'anno 2002 - 1,4% per l'anno 2003) ed i tassi di inflazione reale riferiti al biennio 2002/2003 determineranno gli opportuni recuperi retributivi. Le parti provvederanno alla relativa verifica entro il mese di aprile 2004.

ART. 57

NORMA FINALE

1. Per quanto non previsto dal presente accordo resta ferma la disciplina dei precedenti contratti o leggi applicati ai vari settori del comparto.

TABELLA MAGGIORAZIONE ORARIA ALLEGATO A

Posizione	Fasce orarie	Lun/Ven	Sabato e gg. Prefestivi	Domenica e gg. festivi
A	00.00/6.00	4,31	4,31	5,18
	6.00/8.00	2,16	2,16	3,02
	8.00/18.00	-	-	2,16
	18.00/22.00	2,16	3,02	3,02
B1	22.00/24.00	4,31	5,18	5,18
	00.00/6.00	4,58	4,58	5,50
	6.00/8.00	2,29	2,29	3,21
	8.00/18.00	-	-	2,29
B2	18.00/22.00	2,29	3,21	3,21
	22.00/24.00	4,58	5,50	5,50
	00.00/6.00	4,76	4,76	5,71
	6.00/8.00	2,38	2,38	3,33
B3	8.00/18.00	-	-	2,38
	18.00/22.00	2,38	3,33	3,33
	22.00/24.00	4,76	5,71	5,71
	00.00/6.00	4,88	4,88	5,85
C1	6.00/8.00	2,44	2,44	3,41
	8.00/18.00	-	-	2,44
	18.00/22.00	2,44	3,41	3,41
	22.00/24.00	4,88	5,85	5,85
C2	00.00/6.00	5,00	5,00	6,01
	6.00/8.00	2,50	2,50	3,50
	8.00/18.00	-	-	2,50
	18.00/22.00	2,50	3,50	3,50
D	22.00/24.00	5,00	6,01	6,01
	00.00/6.00	5,59	5,59	6,71
	6.00/8.00	2,79	2,79	3,91
	8.00/18.00	-	-	2,79
D	18.00/22.00	2,79	3,91	3,91
	22.00/24.00	5,59	6,71	6,71
	00.00/6.00	6,41	6,41	7,69
	6.00/8.00	3,21	3,21	4,49
D	8.00/18.00	-	-	3,21
	18.00/22.00	3,21	4,49	4,49
D	22.00/24.00	6,41	7,69	7,69

ALLEGATO B) TABELLE DI AGGIORNAMENTO DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI DAL 01/01/2002

POSIZIONE	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
A	7.242,06	603,50	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.027,78	668,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	8.546,14	712,18	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B2 Guardia Forestale	8.546,14	712,18	6.343,63	528,64	839,68	69,97
B3	8.908,04	742,34	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
B3 Guardia Forestale	8.908,04	742,34	6.345,16	528,76	861,13	71,76
> 5 anni	8.908,04	742,34	6.345,16	528,76	861,13	71,76
C1	9.307,14	775,59	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C1 Brigadiere Forestale	9.307,14	775,59	6.376,94	531,41	882,57	73,55
C2	11.025,26	918,77	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
C2 Maresciallo Forestale	11.025,26	918,77	6.479,62	539,97	980,89	81,74
D	13.429,43	1.119,12	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

ALLEGATO B) TABELLE DI AGGIORNAMENTO DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI DAL 01/07/2002

POSIZIONE	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
A	7.489,98	624,16	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.286,98	690,58	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	8.810,98	734,25	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B2 Guardia Forestale	8.810,98	734,25	6.343,63	528,64	839,68	69,97
B3	9.178,52	764,88	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
B3 Guardia Forestale	9.178,52	764,88	6.345,16	528,76	861,13	71,76
> 5 anni	9.178,52	764,88	6.345,16	528,76	861,13	71,76
C1	9.600,06	800,00	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C1 Brigadiere Forestale	9.600,06	800,00	6.376,94	531,41	882,57	73,55
C2	11.346,38	945,53	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
C2 Maresciallo Forestale	11.346,38	945,53	6.479,62	539,97	980,89	81,74
D	13.792,79	1.149,40	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

ALLEGATO B) TABELLE DI AGGIORNAMENTO DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI DAL 01/04/2003

POSIZIONE	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
A	7.861,86	655,15	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.675,78	722,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	9.208,18	767,35	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B2 Guardia Forestale	9.208,18	767,35	6.343,63	528,64	839,68	69,97
B3	9.584,12	798,68	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
B3 Guardia Forestale	9.584,12	798,68	6.345,16	528,76	861,13	71,76
> 5 anni	9.584,12	798,68	6.345,16	528,76	861,13	71,76
C1	10.039,50	836,62	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C1 Brigadiere Forestale	10.039,50	836,62	6.376,94	531,41	882,57	73,55
C2	11.828,06	985,67	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
C2 Maresciallo Forestale	11.828,06	985,67	6.479,62	539,97	980,89	81,74
D	14.337,83	1.194,82	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

ALLEGATO C) TABELLA DI EQUIPARAZIONE DI CUI ALL'ART. 9 DELLA L.R. N. 9 DEL 22 MARZO 2000

FASCIA AI FINI DEL BILINGUISMO	POSIZIONE ECONOMICA	SOSTITUZIONE ART. 5 E ART. 62 R.R. 6/96	SOSTITUZIONE ART. 6 R.R. 6/96	SOSTITUZIONE ART. 9 R.R. 6/96	IMPORTI BILINGUISMO
1	A*	PROSCIOLGIMENTO OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI		139,83
	B1*	PROSCIOLGIMENTO OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI E PROVA DI MESTIERE		139,83
	B2**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLO ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIU' DI UNA) E PROVA ORALE	139,83
	B3** B3***	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIU' DI UNA) E PROVA ORALE	139,83
2	C1**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	174,53
	C2**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO CON ISCRIVIBILITA' ALL'UNIVERSITA'	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	174,53
3	D**	- DIPLOMA DI LAUREA DIPLOMA UNIVERSITARIO	CONCORSO PER ESAMI O PER TITOLI ED ESAMI	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	209,23

* Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 2, RR 6/96 come modificato da RR 4/98.

** Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 3, RR 6/96 come aggiornato da RR 4/98.

ALLEGATO D)

TURNI NOTA ESPLICATIVA

L'art. 26 è sorretto dai seguenti criteri di lettura:

- i turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;

- non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro; in questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro, magari gravosa e quindi retribuibile con altro compenso incentivante, secondo le previsioni della contrattazione decentrata integrativa;

- il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento; analoga equivalenza vale anche per i turni notturni, ove previsti;

- non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;

- il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese (art. 26 comma 2).

Pertanto, precisiamo quanto segue:

1. l'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione dovrebbe essere di competenza del dirigente o responsabile del medesimo;

2. come detto sopra, il periodo di riferimento per calcolare la "ciclicità" dei turni è il mese; la reale alternanza di turno con altri addetti almeno setti-

manale;

3. l'indennità di turno deve essere corrisposta solo se vengono osservate le regole generali sopra riportate;

4. le prestazioni di lavoro straordinarie sono ammissibili secondo le regole dell'art. 42 e devono essere remunerate secondo i parametri ivi previsti;

5. l'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato, nei termini in cui si esprime l'art. 26, comma 2.

Qual è l'esatto ambito delle relazioni sindacali in cui far rientrare la disciplina e l'organizzazione dei turni? Che principi deve seguire la progettazione dei turni?

si ritiene utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- la organizzazione e la disciplina dei turni rientrano nel concetto di "articolazione dell'orario di lavoro" e quindi tra le materie destinate alla certificazione ai sensi dell'art. 10, comma 2, lettera a) del CCRL del 12.6.2000;

- il principio della "distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni", previsto dall'art. 26, non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico";

- un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non ci sembra che contraddica il concetto di equilibrio.

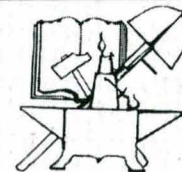
Al dipendente che, durante l'arco del mese lavo-

rativo, effettua solo una volta un turno pomeridiano va applicata l'indennità di cui all'art. 26?

Rileviamo che il dipendente che nel corso del mese si trova ad operare solo una volta in un turno pomeridiano si trova sicuramente al di fuori della previsione dell'art. 26 e quindi non ha diritto a percepire il relativo compenso; infatti l'art. 26 espressamente stabilisce che le prestazioni svolte in turnazione devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da dare luogo ad una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. E' indubbio che tale effetto di esclusione del dipendente è la conseguenza naturale ed inevitabile del tipo di organizzazione del turno adottato. Non trattandosi di turno, la fattispecie potrà costituire solo una particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro, per la quale, in sede di contrattazione decentrata integrativa, potrebbe anche essere previsto uno specifico compenso.

Le articolazioni dei turni possono avere una cadenza mensile (un mese di mattina e un mese di pomeriggio)?

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili (un mese di turno interamente antimeridiano e un mese di turno interamente pomeridiano), non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 26 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 8 dello stesso articolo; le stesse articolazioni potrebbero essere considerate come una particolare disciplina dell'orario ordinario.



Le Réveil Social
mensuel, organe de presse du SAVT

Rédaction

SAVT - 2, place Manzetti
téléphones: 0165.23.83.84
0165.23.83.94 - 0165.23.53.83
Aut. Tribunal d'Aoste n° 15
du 9 décembre 1982

Imprimerie

«Arti Grafiche E. Duc»
16 localité Grand-Chemin
11010 SAINT-CHRISTOPHE
téléphone: 0165.23.68.88
fax: 0165.36.00.14

Directeur responsable
David Mortara

Comité de rédaction

Guido Corniolo - Claudio Magnabosco
Felice Roux