

AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 559 del 24 dicembre 2002

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE E CHIUSURA DEL CONTRATTO 1998/2001 PARTE NORMATIVA PER IL QUADRIENNIO 1998/2001 PARTE ECONOMICA PER IL BIENNIO 2000/2001 DEFINIZIONE DELLA PARTE ECONOMICA RELATIVA AL BIENNIO 2002/2003 - PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DI TUTTI GLI ENTI DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA.

Il giorno 24 dicembre 2002 alle ore 11.00, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

CGIL – Claudio VIALE

CGIL/FP – Carmela MACHEDA – Mauro PACCHIODI – Giovanni PARIS

CISL – Riccardo MONZEGLIO

CISL/FPS – Adriano VIVOLI – Barbara ABRAM – Mario GIORNETTI – Jean DONDEYNAZ

SAVT – Guido CORNIOLO

SAVT/FP - Michel MARTINET

UIL - Ramira BIZZOTTO

UIL/FPL - Giuseppe SPOSATO

CSA – Sergio DI MUZIO – Pierpaolo GAIA – Marco ALLEYSON – Angelo MILLERET

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 23 dicembre 2002 n. 5068, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 2, della L.R. 45/95, del testo per la definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta

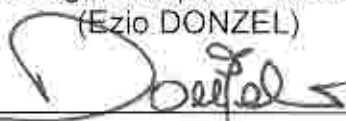
A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a row. From left to right, the signatures are: a stylized 'UP' with a star-like mark; a signature that appears to be 'Carmela Macheda'; a signature that appears to be 'Mauro Pacchiodi'; a signature that appears to be 'Giovanni Paris'; a large, prominent signature that reads 'Donzel'; a signature that appears to be 'Riccardo Monzeglio'; a signature that appears to be 'Adriano Vivoli'; a signature that appears to be 'Barbara Abram'; a signature that appears to be 'Mario Giornetti'; a signature that appears to be 'Jean Dondeynaz'; a signature that appears to be 'Guido Corniole'; a signature that appears to be 'Michel Martinet'; a signature that appears to be 'Ramira Bizzotto'; a signature that appears to be 'Giuseppe Sposato'; a signature that appears to be 'Sergio Di Muzio'; a signature that appears to be 'Pierpaolo Gaia'; a signature that appears to be 'Marco Alleyson'; and a signature that appears to be 'Angelo Milleret'.

SOTTOSCRIVONO

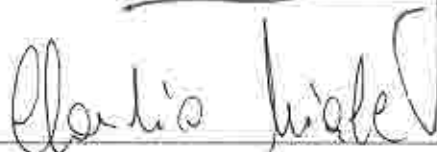
l'allegato testo per la definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della Giunta regionale in data 23 dicembre 2002 n. 5068, che fa parte integrante del presente accordo.

Il Presidente
dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali
(Ezio DONZEL)



CGIL
Claudio VIALE



CGILFP
Carmela MACHEDA



Mauro PACCHIODI




Giovanni PARIS



CISL
Riccardo MONZEGLIO



CISL/FPS
Adriano VIVOLI



Barbara ABRAM



Mario GIORNETTI



Jean DONDEYNAZ



SAVT
Guido CORNIOLO



SAVT/EE.LL.
Michel MARTINET



UIL
Ramira BIZZOTTO



UIL/FPL
Giuseppe SPOSATO



CSA
Sergio DI MUZIO



Pierpaolo GAIA



Marco ALLEYSON



Angelo MILLERET



DEFINIZIONE E CHIUSURA DEL CONTRATTO 1998/2001
PARTE NORMATIVA PER IL QUADRIENNIO 1998/2001
PARTE ECONOMICA PER IL BIENNIO 2000/2001
DEFINIZIONE DELLA PARTE ECONOMICA RELATIVA AL
BIENNIO 2002/2003 - PER IL PERSONALE
APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DI TUTTI GLI ENTI
DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA

TITOLO I
STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1

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. 1bis

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 prestabilite articolazioni giornaliere. 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. Per le istituzioni scolastiche, nel rispetto dei criteri stabiliti dai competenti organi, il capo d'istituto fissa i turni di servizio, su proposta del Capo dei servizi di segreteria, sentito il personale interessato e tenuto conto anche di eventuali attività parascolastiche, interscolastiche ed extrascolastiche, attuate nelle istituzioni stesse, compresa l'utilizzazione in orario extrascolastico delle palestre.
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 almeno 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 e delle assistenti domiciliari e tutelari dei servizi in favore degli anziani e dei disabili (microcomunità), 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 e per le assistenti domiciliari e tutelari dei servizi in favore degli anziani e dei disabili (microcomunità) che non turnano nell'orario notturno, e che effettuino 35 ore settimanali, la somma di cui ai commi 1 e 3 è ridotta a complessive 224 ore.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be "Dario" and several other initials.]

5. In ogni caso l'applicazione del comma 1) non può dar luogo, nell'ipotesi di godimento e/o di monetizzazione, a:
 - utilizzi dell'istituto superiori 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 soppresse.
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 fruite, a richiesta del dipendente, 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 superiore 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, al congedo parentale retribuito al 100%, al congedo per la malattia del figlio 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 salvaguardia 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Perrin', 'M.P.', 'M.A.', and 'D.M.']

Le stesse regole valgono anche nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized initials, scattered across the page. Some signatures are more legible than others, such as 'Pans' and 'AM'.

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 appartenenza corrisponde la differenza tra il trattamento economico in godimento, con esclusione delle indennità accessorie legate alla presenza in servizio, 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

Assenza 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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 individuale di anzianità, indennità di bilinguismo, eventuale assegno ad personam, indennità polizia 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.

[Handwritten signature]

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;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Dante' and 'Procuratore']

3. il periodo massimo retribuibile 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 retribuibile:
 - a. periodo massimo retribuibile 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 retribuibile al 100%, un sesto di tale periodo al 90% ed i due sesti al 50%;
 - b. periodo massimo retribuibile 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 retribuibile 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 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 medesimi 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;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "D. De Felice" and "B.M."]

- 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 medesimi;
- 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, eccezion fatta 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.

cap
sue



San
Ru





per




DM



