

ACCORDO GOVERNO-ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER IL PERSONALE AUSILIARIO E DI SUPPORTO OPERATIVO OPERANTE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

PREMESSE

1) Con il rinnovo contrattuale del Pubblico Impiego per il triennio 1991 - 1993, ratificato dal Consiglio Grande e Generale il 9 dicembre 1991, si è convenuto di sopprimere dai ruoli dell'organico i posti relativi a funzioni ausiliarie e di supporto operativo e precisamente i posti corrispondenti ai livelli 1, 2, 3 ed alcuni posti del livello 4, individuati esattamente questi ultimi nell'elenco allegato al presente contratto (Allegato A).

2) Nello stesso accordo si è convenuto che il personale attualmente in ruolo nei posti soppressi resta "ad esaurimento" e seguirà la contrattazione del pubblico impiego. Le sostituzioni di tale personale avverranno consostituiti il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto.

Il personale incaricato al momento dell'entrata in vigore del presente accordo conserva l'incarico stesso fino alla sua naturale scadenza. Gli incarichi in vigore alla firma del presente contratto che avranno necessità di essere riconfermati, saranno prorogabili fino alla fase conclusiva degli inquadramenti.

Parimenti il personale chiamato a svolgere funzioni ausiliarie e inquadrate da altri contratti (salarati, forfettari, addetti musei, monumenti e Parcheggi, addetti al salvamento piscina) continuerà a svolgere le proprie funzioni sulla base dei contratti in vigore.

Il personale indicato nei commi che precedono può, o totalmente o individualmente essere inquadrato nel presente contratto, solo previa contrattazione con le OO.SS. e fatto salvo l'assenso del lavoratore.

A norma della Legge 29 maggio 1991 n.71 nel presente contratto potrà essere inquadrato anche il personale portatore di Handicap.

3) Nel documento allegato al presente contratto (Allegato B) sono esattamente individuate le funzioni ed i posti oggi previsti per lo svolgimento delle funzioni ausiliarie e di supporto operativo, occupati dal personale il cui rapporto di lavoro è regolato dalla Legge Organica, ovvero da altri contratti già citati infra il punto 2).

Tale elenco costituisce, in attesa della contrattazione più oltre prevista all'art.2, il fabbisogno di personale ausiliario per l'anno 1992 e pertanto le assunzioni di personale potranno avvenire per l'esercizio 1992 solo in relazione ai posti che si renderanno vacanti in relazione a tale fabbisogno.

ab

✓

Roberto C. Rossi

TUTTO CIO' PREMESSO E CONFERMATO

FRA

GOVERNO

rappresentato da:

- Avv. Alvaro Selva - Segretario di Stato AA.II.
- Dr. Sante Canducci - Deputato al Lavoro

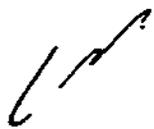
e

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

rappresentate da:

- Pio Chiaruzzi - Segretario Generale
- Mauro Casali - Segretario F.U.P.I.
per la C.S.d.L.
- Rag. Marco Beccari - Segretario Generale
- P.A. Giuseppe Guidi - Segretario F.P.I.
per la C.D.L.S.

si è addivenuti alla stipula del seguente


Conalilli

CONTRATTO DI LAVORO

Art. 1 (Natura del contratto)

Il presente contratto quadro disciplina, sotto il profilo normativo ed economico, il rapporto di lavoro del personale chiamato a svolgere funzioni ausiliarie e di supporto operativo nella struttura degli uffici pubblici o nei pubblici servizi, generalmente individuate nelle declaratorie di cui alla tabella allegata (Allegato B). La stessa tabella definisce i titoli di studio base per accedere alle qualifiche.

Art. 2 (Fabbisogno di Personale)

Con periodicità almeno annuale saranno in seguito determinati, previa trattazione Governo e Organizzazioni Sindacali e tenuto conto del contratto quadro di cui all'art.1, i fabbisogni di personale ausiliario e di supporto operativo negli uffici e servizi della pubblica amministrazione.

Il numero dei posti presso ogni struttura ed organizzazione, nelle diverse qualifiche, risultante dagli accordi di cui al comma che precede, è recepito da apposito decreto reggenziale. Ogni modifica al fabbisogno può essere apportata solo a seguito di accordo fra Governo ed OO.SS. e conseguente Decreto Reggenziale.

Per il 1992, il fabbisogno è determinato con i criteri di cui al punto 3 della premessa.

Art. 3 (Requisiti e mansioni)

La contrattazione e il conseguente decreto di cui all'art.2, per ogni qualifica o gruppo di qualifiche affini, indicano il titolo di studio, di qualificazione o specializzazione richiesti per l'accesso.

La contrattazione determina altresì con criteri generali e non di specificità, le mansioni da svolgere ed in relazione alle stesse indica eventuali particolari requisiti di professionalità ovvero determinate disponibilità per l'acquisizione del posto o lo svolgimento del servizio.

Nello stesso decreto è stabilita la classificazione di ciascun posto ai fini retributivi.

Art. 4
(Gestione del personale)

Il personale ausiliario e di supporto operativo in ogni settore o servizio è gestito per la fase di validità del presente contratto, dall'Ufficio del Personale del Dipartimento Servizi Generali.

I singoli atti amministrativi riguardanti detto personale sono adottati dal dirigente di tale ufficio, ovvero da altro funzionario dello stesso ufficio o dell'ufficio del personale di altra struttura del settore pubblico, previa delega del Dirigente dell'Ufficio del Personale del Dipartimento Servizi Generali.

Dopo il primo periodo di validità del presente accordo, la gestione sarà trasferita ai singoli capi del personale del settore pubblico.

Art. 5
(Assunzione del personale)

Le assunzioni del personale ausiliario e di supporto operativo possono avvenire a tempo determinato o a tempo indeterminato, nonché a tempo pieno o tempo parziale.

Le assunzioni a tempo indeterminato sono effettuate dai Funzionari di cui all'art.4 solo per i posti previsti dal fabbisogno seguendo gradualmente i seguenti criteri:

- a) assunzione di personale già inquadrato nel contratto privatistico purchè in possesso dei requisiti professionali richiesti;
- b) assunzione di personale già in servizio nei ruoli d'organico o inquadrato negli altri contratti di cui al punto 2 della premessa, previo interpellò le cui modalità saranno stabilite da apposito regolamento risultante da contrattazione Governo-Sindacati;
- c) assunzione di personale destinato ai cantieri integrativi a norma della Legislazione, sulla piena occupazione, purchè in possesso dei requisiti professionali richiesti e previa formazione di apposita graduatoria concordata tra Governo e OO.SS.
Se tale personale non risulta idoneo, ha il diritto di rientrare direttamente nei cantieri integrativi.
- d) Assunzione di personale iscritto nelle pubbliche graduatorie.

Le assunzioni a tempo determinato debbono essere effettuate seguendo gradualmente i criteri indicati ai punti c) e d) del comma che precede.

Per le supplenze il personale è sempre attinto dalle pubbliche graduatorie.

Gli atti di assunzione del personale di cui al presente contratto sono soggetti al controllo di Legittimità del Giudice Amministrativo, ai sensi della Legge 28/6/89 n.68.

oh

✓

Bel
Coralini

Luigi Fusco

Art. 6
(Periodo di prova - Salario d'accesso)

Il personale assunto a tempo indeterminato è tenuto a svolgere un periodo di prova corrispondente a novanta (90) giorni di calendario.

Terminato il periodo di prova con esito positivo, il lavoratore si intende assunto a tutti gli effetti fin dal primo giorno di lavoro nella funzione per la quale è avvenuta l'assunzione.

Le retribuzioni sono decurtate del 15% per il primo anno di assunzione a tempo indeterminato; del 20% per il primo anno di assunzione a termine e/o sostituzioni; del 15% per il secondo anno di assunzione a termine e/o sostituzioni (salario d'accesso). *del tempo del tempo cont.*

In caso di trasformazione del rapporto, la decurtazione non può superare un anno dalla assunzione a tempo indeterminato e due anni dalla assunzione a tempo determinato e/o sostituzioni. Il personale che al 31 marzo 1992 abbia svolto attività nell'ambito dei contratti di cui al punto 2 della premessa per un periodo di almeno 90 giorni di calendario, non è assoggettato alle decurtazioni di cui al comma che precede.

Coloro che provengono dai cantieri integrativi non sono soggetti al salario d'accesso.

Art. 7
(Inquadramento e carriera)

Il personale assunto a norma del presente contratto, è inquadrato in una delle qualifiche professionali tipo indicate nell'Allegato B, tenuto conto del decreto di cui all'art.2.

Nello stesso allegato B sono previste le modalità di inquadramento e di carriera.

Un posto definitivamente vacante deve essere ricoperto con i criteri e le procedure di interpello previste all'art.5, comma 2, nel termine massimo di mesi tre dalla definitiva vacanza.

Art. 8
(Commissione paritetica)

L'accertamento dell'idoneità previsto nell'Allegato B e i trasferimenti sono deliberati da una Commissione paritetica composta da: due membri designati del Congresso di Stato, fra i quali il presidente; due membri designati dalle Organizzazioni Sindacali. Sono designati anche due supplenti per ciascuna delle due parti. La Commissione, previa nomina Congressuale, si riunisce con periodicità almeno annuale per adempiere ai compiti demandati dal presente contratto, dal decreto di cui all'art.2 e dai successivi accordi.

Ch

C

Conselli

Luca Fusco

La Commissione ha altresì la competenza di proporre norme e regolamenti particolari, sia per il possesso di determinati titoli di studio o esperienza professionale adeguata, ai fini dell'inquadramento nelle qualifiche di cui all'allegato B per lo svolgimento di determinate mansioni alle quali fosse chiamato il personale di cui al presente contratto.

La stessa Commissione è tenuta entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo ad inquadrare nelle qualifiche di cui al presente contratto il personale dei contratti forfettario, addetto ai musei e monumenti e salariato che di fatto ha svolto per almeno sei mesi funzioni amministrative nel settore pubblico. Tale inquadramento terrà conto delle mansioni e dei titoli di studio posseduti.

Art. 9

(Durata delle prestazioni - Part-time - Comando)

L'orario di lavoro è stabilito in 36 ore settimanali distribuite in 5 o 6 giorni in relazione ai diversi settori di lavoro. Talune mansioni esattamente individuate nel decreto che determina il fabbisogno possono essere svolte ad orario parziale, ai sensi della Legge 20/11/1987 n.138 (part-time), ovvero a turno se richiesto in ordine al servizio da svolgere.

L'orario di lavoro può essere programmato con criteri di flessibilità giornaliera, settimanale, mensile ed anche nell'arco dell'anno solare. Pertanto il lavoro straordinario potrà essere autorizzato unicamente per inderogabili necessità, comunque per non più di 60 ore all'anno.

Eventuali ore di lavoro straordinario effettuate in eccedenza a tale tetto potranno essere recuperate.

Le ore da recuperare saranno pari a quelle effettuate fatto salvo il pagamento della sola maggiorazione per lavoro notturno o in giornate festive o di riposo settimanale.

Per limitati periodi contingenti il lavoratore può essere comandato di espletare le proprie mansioni anche in fasce orarie o settori diversi da quelli usuali, salvaguardando comunque i diritti previsti dalle leggi per prestazioni in orario festivo e notturno. Tale comando non può superare nell'anno solare i dieci giorni lavorativi.

Art. 10

(Maggiorazioni - Festività - Aumenti periodici)

Gli aumenti periodici di anzianità in servizio saranno corrisposti solo se espressamente previsti negli accordi in relazione alle specifiche funzioni. Gli accordi indicano le modalità e la misura dell'eventuale corresponsione. In ogni caso non possono essere corrisposti più di quattro aumenti periodici (scatti). L'ammontare di ciascun scatto è determinato nella tabella B.

sh

Coraluzzi

Ai dipendenti che sono tenuti a prestare servizio ordinario da eseguirsi in ore notturne dalle ore 22 alle ore 6 o di domenica è corrisposta una maggiore ragione del 20% sulla paga oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Il lavoro straordinario è compensato nella seguente misura:

- a) maggiorando del 25% la retribuzione oraria in caso di lavoro prestato in ore diurne;
 - b) maggiorando del 50% la retribuzione oraria in caso di lavoro prestato in ore notturne dalle ore 22 alle ore 6;
 - c) maggiorando del 100% la retribuzione oraria in caso di lavoro prestato nei giorni festivi previsti e nei giorni di riposo settimanale.
- Le festività sono quelle previste dalla Legge 18/12/90 n.152.

Art. 11
(Diritti sindacali)

E' data facoltà a ciascuna Organizzazione Sindacale riconosciuta di costituire rappresentanze sindacali presso tutti gli uffici, o settori staccati di uffici, nella misura massima di un rappresentante per 15 dipendenti. Se il numero dei dipendenti occupati nell'Ufficio è inferiore a 15 la rappresentanza sindacale può essere ugualmente costituita.

I nominativi dei rappresentanti verranno tempestivamente comunicati al dirigente dell'ufficio del Personale da parte delle organizzazioni sindacali.

I compiti dei rappresentanti sindacali sono i seguenti:

- a) intervenire presso il Dirigente dell'Ufficio del Personale, il Capo Ufficio, o comunque superiore diretto ogni qualvolta una disposizione possa rappresentare una limitazione dei diritti, della libertà e dignità personale del singolo o di più dipendenti come la mancata applicazione delle Leggi, di accordi in atto, di regolamenti speciali attinenti al servizio e simili, sollecitando in prima istanza l'accoglimento della contestazione, senza pregiudizio per ogni successivo tentativo di conciliazione spettante all'Organizzazione Sindacale;
- b) tutelare i diritti del personale in ordine all'osservanza delle norme legislative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- c) conoscere e discutere, preventivamente la loro attuazione, il programma delle ferie, la distribuzione dell'orario di lavoro nei vari giorni della settimana, eventuali ammonizioni e quant'altro attiene alla funzionalità dell'ufficio, partecipare alla elaborazione di eventuali nuovi regolamenti;
- d) intervenire con proprie proposte nel progetto volto al perfezionamento dei metodi di lavoro e al miglior andamento dei servizi;
- e) sollecitare tutte le iniziative volte ad elevare professionalmente il per

Oh

✓

Salvatore

Del

Luca Pirelli

sonale, a favorirne un contegno corretto verso il pubblico e a tutelarne il decoro e la dignità.

Le rappresentanze sindacali rimetteranno alle istanze sindacali superiori tutte quelle controversie che non hanno avuto esito positivo.

I rappresentanti sindacali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti nella misura di 8 ore mensili. La richiesta del permesso retribuito dovrà pervenire, a firma dell'Organizzazione Sindacale cui appartiene l'interessato, al Dirigente dell'Ufficio del Personale:

- 1) con almeno 24 ore di anticipo rispetto alla data di inizio del permesso qualora il permesso stesso debba avere durata pari od inferiore alla settimana lavorativa;
- 2) con almeno 15 giorni di anticipo qualora il permesso debba avere durata superiore alla settimana lavorativa.

Le ore di permesso sono cumulabili nel corso dell'anno solare, in rapporto al numero di rappresentanti spettanti a ciascuna Organizzazione Sindacale, ed usufruiti indipendentemente dal limite personale fissato dalla Legge.

Il cumulo dei permessi sindacali retribuiti può essere usufruito per il prolungamento nel tempo del distacco per motivi sindacali.

Hanno inoltre diritto ai permessi retribuiti nella misura e con le modalità previste per i rappresentanti sindacali, gli iscritti alle Organizzazioni Sindacali, i componenti dei direttivi delle Confederazioni Sindacali o i componenti dei Direttivi di categoria. Anche di questi componenti sarà data comunicazione al Dirigente dell'Ufficio Personale sia dell'avvenuta designazione che dell'eventuale revoca.

Durante l'assenza dal lavoro per i permessi sindacali, il dipendente matura ogni diritto al trattamento economico, assicurativo e previdenziale ed ogni altro diritto come se si trovasse in effettivo servizio.

I dipendenti hanno diritto di riunirsi nell'Ufficio in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. La comunicazione con la quale si indice l'assemblea durante l'orario di lavoro dovrà pervenire al Dirigente dell'Ufficio del Personale e per conoscenza al Capo Ufficio con almeno 48 ore di anticipo sulla data fissata e dovrà contenere un ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Tale comunicazione sarà data dalle rappresentanze sindacali nel caso di assemblea d'ufficio o servizio, dalle Confederazioni Sindacali nel caso di assemblee generali.

I dipendenti che non intendono partecipare all'assemblea non potranno lasciare il posto di lavoro.

In occasione di Congressi di Federazione e di assemblee per la nomina dei delegati ai congressi le ore di lavoro utilizzate da ciascun iscritto sono retribuite e il monte ore utilizzato sarà conteggiato a parte e in maniera aggiuntiva.

Le rispettive Organizzazioni Sindacali dovranno comunicare i nominativi dei propri dipendenti iscritti, che hanno partecipato ai lavori Congressuali.

Le Organizzazioni Sindacali sono autorizzate a diffondere attraverso i propri rappresentanti stampe e comunicati sindacali sul posto di lavoro e ad affiggere propri comunicati negli appositi albi.

Le Organizzazioni Sindacali riconosciute hanno diritto all'ottenimento del distacco di un dipendente per esercitare funzioni sindacali.

Il distacco potrà essere chiesto per uno o più dipendenti purchè nel corso dell'anno i periodi cumulati rientrino nel limite del monte ore.

Durante il distacco il dipendente matura l'intera retribuzione ed ogni altro diritto collegato al rapporto di lavoro come se avesse prestato servizio.

Il distacco dovrà essere chiesto dall'Organizzazione Sindacale con almeno 15 giorni di preavviso.

Ai fini del calcolo del monte ore i periodi di permesso e distacco relativi al presente contratto sono cumulati ai periodi previsti nei contratti del settore pubblico allargato.

Il Monte Ore che è unico per PA, I.S.S., Aziende, CONS e settori autonomi è calcolato nel modo seguente:

- numero totale dipendenti diviso 15 per otto ore mensili per 12 mesi per ciascuna Confederazione Sindacale riconosciuta.

Art. 12

(Permessi straordinari)

- a) Grave lutto familiare: il dipendente avrà diritto di usufruire fino a 5 giorni, consecutivi dal giorno del lutto, di permesso straordinario retribuito in caso di grave lutto familiare.
- b) Congedo matrimoniale: il congedo matrimoniale si stabilisce retribuito per 15 giorni continuativi.
- c) Permessi per diritto allo studio ed esami: i lavoratori studenti assunti a tempo indeterminato, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio, o di formazione, o di qualificazione professionale, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Gli stessi lavoratori studenti compresi quelli universitari, che ne facciano richiesta, usufruiranno di permessi retribuiti per sostenere esami o frequentare lezioni per un massimo di 20 giorni nel corso dell'anno solare.

Il lavoratore interessato, dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio di cui al presente articolo.

de

Caralini

del

Luigi Fusilli

- d) Permesso retribuito: il dipendente avrà diritto ad usufruire, per giustificati motivi familiari ed eventi eccezionali, di 3 giorni di permesso retribuito all'anno aumentati a 4 per i turnisti e coloro che osservano un orario di lavoro su 6 giorni settimanali da utilizzarsi in periodi non inferiori alle quattro ore. Vanno usufruiti entro il 31 dicembre di ogni anno.
- e) Il dipendente avrà diritto ad usufruire per gravi motivi personali e familiari di un permesso non retribuito di 8 giorni lavorativi all'anno.
- g) Vengono concessi permessi non retribuiti a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali o pubbliche per lo svolgimento delle loro funzioni.

Art. 13

(Aspettativa)

In casi eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono familiari può essere concessa una aspettativa non retribuita per un periodo minimo di un mese e massimo di un anno nel quinquennio purchè ciò non comporti pregiudizio all'organizzazione del servizio; tale aspettativa non può essere concessa per più di due volte nella carriera del dipendente.

Tali periodi di aspettativa non sono computati ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera, nè a ciascun altro fine economico o istituto contrattuale.

I dipendenti eletti ad incarichi direttivi di carattere politico, amministrativo o sindacale, sono collocati, a domanda, in aspettativa fino al termine dell'incarico.

Fatto salvo quanto previsto dalla Legge 31/10/1978 n.47 in tale periodo non è erogata la retribuzione e nel caso che il dipendente riassuma il servizio può ottenere il riconoscimento del servizio previo versamento delle ritenute di legge in base agli emolumenti che gli spetteranno al momento del rientro.

Art. 14

(Gravidanza e Puerperio)

Fermo restando il diritto al percepimento della indennità in caso di gravidanza e puerperio per un periodo massimo di 150 giorni, è data facoltà alla lavoratrice di fare decorrere detto periodo dai 90 ai 60 giorni prima della data presunta del parto. Il periodo massimo indennizzabile dopo l'avvenuto parto è di 90 giorni.

In caso di parto pretermine, la lavoratrice può usufruire, su sua richiesta, della indennità per complessivi 150 giorni.

ella

Carabinieri

Luigi di ...

A partire dal momento in cui si richiede l'erogazione della indennità, per 150 giorni e comunque per i 60 giorni successivi alla data del parto, è vietato fare lavorare la donna.

Al termine dei 150 giorni, purché siano trascorsi 60 giorni dalla data del parto, l'Istituto per la Sicurezza Sociale rimetterà alla lavoratrice apposita dichiarazione di fine periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

La lavoratrice ha inoltre diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui sopra, per un periodo massimo di aspettativa, entro il primo anno di vita del bambino, di sette mesi, durante il quale le sarà conservato il posto di lavoro.

Tale periodo di aspettativa non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Tuttavia viene corrisposta alla lavoratrice una indennità per ogni giornata lavorativa pari a due ore di retribuzione calcolata al netto di trattenute.

La lavoratrice, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto inoltre nei sette mesi successivi a tale periodo di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue, a titolo di permesso retribuito. Ha inoltre facoltà di assentarsi dal lavoro per due ore discontinue e non retribuite nei mesi successivi fino al compimento del 12° mese del bambino.

L'indennità giornaliera nel caso di aspettativa ed il permesso retribuito di cui sopra sono pagati direttamente dal datore di lavoro, che ha diritto di rivalersi sui contributi dovuti all'Istituto per la Sicurezza Sociale, con modalità previste da apposito regolamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

I benefici sopra menzionati si applicano secondo la regolamentazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'I.S.S. circa i criteri di proporzionalità.

Art. 15
(Servizi Sociali)

La parte governativa contribuirà al fondo servizi sociali (Sezione Pubblica Amministrazione) con l'1,50% dell'ammontare delle retribuzioni corrisposte.

Art. 16
(Scala mobile)

Sulle retribuzioni previste sono corrisposti gli aumenti periodici di scala mobile a norma del Decreto 30/4/86 n.57.

Le parti sono impegnate ad attivare la contrattazione per individuare soluzioni alternative tese al mantenimento dei valori delle retribuzioni, nel caso di soppressione dell'attuale meccanismo di scala mobile.

Ch

Coralini

Ad

Guido Lucelli

Art. 17
(Ferie)

Il periodo di ferie annuale retribuito è previsto in 22 giorni lavorativi se la prestazione avviene su 5 giorni settimanali, ed in 26 giorni lavorativi se si articola su 6 giorni settimanali, rispettando le seguenti modalità:

- a) il periodo di ferie può essere frazionabile per non più di 4 periodi. La richiesta del periodo di ferie deve essere presentata almeno 5 giorni prima del godimento;
- b) il godimento delle ferie è obbligatorio entro il 31 dicembre di ogni anno; il rinvio delle ferie fino al 1° semestre dell'anno successivo può essere autorizzato solo in caso di malattia e per motivi di servizio;
- c) è vietato il pagamento dell'eventuale mancato godimento di ferie;
- d) i periodi di ferie non potranno essere inferiori alla giornata.

La programmazione dei periodi di ferie deve essere presentata all'ufficio di cui all'art.4, con il parere del Dirigente dell'ufficio o settore ove l'attività è prestata entro il mese di marzo di ogni anno.

In mancanza, l'ufficio può a suo piacimento determinare i periodi di ferie.

Il personale incaricato a tempo determinato o supplente beneficia del congedo ordinario in ragione di 1 giorno per ogni mese lavorato.

Art. 18
(Malattia)

L'indennità economica per inabilità temporanea al lavoro è pari al 100% per i primi 180 giorni di malattia, all'86% dal 181° giorno al 365° giorno, fatti salvi i casi di gravidanza e puerperio, infortunio sul lavoro o malattia professionale per i quali è sempre corrisposta l'indennità nella misura del 100%.

La differenza tra l'indennità economica corrisposta e quella erogata dall'I.S.S. per i primi 180 giorni di malattia è a carico del datore di lavoro.

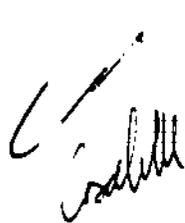
Art. 19
(Trattamento Pensionistico)

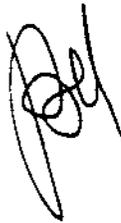
Il pensionamento avviene tramite l'I.S.S., a norma delle legge vigenti.

Art. 20
(Indennità di anzianità e gratifica natalizia)

L'indennità di anzianità sarà elevata gradualmente fino al raggiungimento

oh







della mensilità piena nel corso dell'anno 1995, è mantenuto l'attuale regime fiscale e trattamento di tassazione separata.

La gradualità avverrà nel seguente modo:

1992 = 80% di una mensilità comprensiva della scala mobile con esclusione degli straordinari, assegni familiari, rimborsi spese ed indennità.

1993 = 85% di una mensilità comprensiva della scala mobile con esclusione degli straordinari, assegni familiari, rimborsi spese ed indennità.

1994 = 90% di una mensilità comprensiva della scala mobile con esclusione degli straordinari, assegni familiari, rimborsi spese ed indennità.

1995 = 100% di una mensilità comprensiva della scala mobile con esclusione degli straordinari, assegni familiari, rimborsi spese ed indennità.

L'indennità verrà corrisposta in maniera proporzionale al servizio prestato nell'anno di riferimento.

L'indennità di anzianità determinata secondo i criteri sopra indicati verrà corrisposta in busta paga entro il mese di aprile di ogni anno partendo dall'aprile 1993.

Il lavoratore ha diritto alla gratifica natalizia pari ad una mensilità con esclusione degli straordinari, assegni familiari, rimborsi spese ed indennità in rapporto al servizio prestato.

Art. 21

(Trasferta e Perdita Moneta)

Per la indennità di trasferta e l'indennità di perdita moneta si fa riferimento alla normativa prevista per i pubblici dipendenti.

Art. 22

(Provvedimenti disciplinari)

Per i provvedimenti disciplinari si richiamano le norme previste dalla Legge 7 febbraio 1961, n.7 e 4 maggio 1977 n.23.

Art. 23

(Vestiaro ed attrezzature di lavoro)

Per determinare il vestiario da assegnare al lavoratore e la fornitura di attrezzature di lavoro individuali sarà attivata la contrattazione decennale.

Oh

Emilillo

pel

Luigi Fuselli

Art. 24
(Mobilità)

- a) Per periodi non superiori a 20 giorni lavorativi annui l'Amministrazione può per motivate ragioni comandare al dipendente di svolgere la propria attività in altro settore dell'amministrazione rispetto a quello ove è stato inquadrato. Il lavoratore conserva il diritto al proprio posto e retribuzione.
In caso di conflitto, sarà attivata immediatamente la contrattazione con le Organizzazioni Sindacali.
- b) Per periodi comunque determinati, ma superiori a 20 giorni lavorativi al l'anno, la mobilità può essere attuata, sempre a parità di qualifica, so lo se il lavoratore è consenziente ed a seguito di accordo con le OO.SS..
- c) I trasferimenti definitivi a parità di qualifica sono disposti dalla Commissione paritetica di cui all'art.8, solo se il lavoratore è consenziente. La stessa Commissione Paritetica determina con proprio regolamento i criteri di precedenza in caso di pluralità di richieste per il trasferimento in una stessa qualifica.

Art. 25
(Ambienti di lavoro)

La parte governativa assicura l'accelerazione degli interventi riconosciuti necessari anche dalle strutture competenti e più volte documentati dai dipendenti e dalle Organizzazioni Sindacali sulle strutture degli uffici che presentano gravi carenze ambientali e strutturali.

Le parti sono impegnate ad attivare piani di informazione e corsi di formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro. Tali interventi potranno essere predisposti in collaborazione tra la P.A. e le Organizzazioni Sindacali usufruendo del finanziamento del Fondo Servizi Sociali.

Il Governo si impegna a dare piena attuazione a quanto la legge quadro sull'handicap prevede per il superamento delle barriere architettoniche.

Art. 26
(Formazione ed aggiornamento)

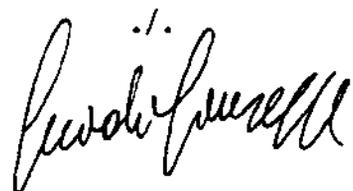
Le parti ritengono che la formazione e l'aggiornamento, a tutti i livelli, siano la base per un corretto funzionamento della P.A. e per una crescita continua della professionalità degli operatori.

Pertanto le parti concordano di:

ok


C. Sabelli





- confrontarsi e perseguire la realizzazione di un piano di aggiornamento e formazione professionale generale e mirata con particolare attenzione alle qualifiche di cui esiste scarsa offerta e/o che richiedono particolari requisiti in ottemperanza al Decreto Reggenziale.

Il Fondo Servizi Sociali potrà finanziare i corsi di formazione secondo i criteri, le procedure, i budgets stanziati dal Consiglio di Amministrazione della Sezione Pubblica Amministrazione.

Art. 27
(Incompatibilità)

La prestazione di lavoro in forza del presente contratto è incompatibile con qualunque altra attività autonoma o dipendente.
La violazione di tale disposizione è sanzionata con la sospensione fino ad un massimo di mesi tre ed in caso di recidiva con il licenziamento.

Art. 28
(Durata)

Il contratto di lavoro per il personale ausiliario ha durata triennale; il primo periodo contrattuale scade il 31 dicembre 1993.

Art. 29
(Disposizioni transitorie e di attuazione)

Il personale salariato dell'AASP attualmente distaccato presso Uffici o Servizi dello Stato a tempo indeterminato ha facoltà di optare entro il 31 dicembre 1992 fra il rientro alle dipendenze dell'AASP o la permanenza nell'attuale od altro posto di lavoro, purchè previsto nel decreto indicato all'art.2.

A seguito di accordo governo e OO.SS. dovranno essere stabilite entro il 31 dicembre 1992 le modalità di inquadramento nel presente contratto del personale forfettario.

Il personale attualmente in servizio in funzioni ausiliarie o di supporto operativo inquadrato nei ruoli dell'organico Statale, ovvero il personale addetto musei, monumenti e parcheggi, addetto al salvamento piscina resta nella posizione attuale ad esaurimento, purchè non opti volontariamente per l'inquadramento nel nuovo contratto.

Del

Corbelli

Bel

Luigi Fusilli

Art. 30
(Disposizioni finali)

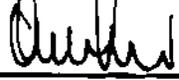
Per quanto non espressamente contemplato nel presente contratto, si richiamano le norme di cui alla Legge 7 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche ed integrazioni.

Le condizioni di miglior favore sono fatte salve solo per gli aspetti economici, come maturato economico.

LA DELEGAZIONE DI GOVERNO

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ALVARO SELVA



C.D.L.S.

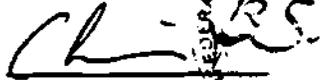
MARCO BECCARI





C.S.d.L.

PIO CHIARUZZI

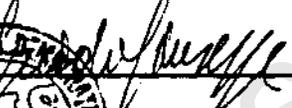




SANTE CANDUCCI



GIUSEPPE GUIDI





CASALI MAURO





San Marino, li 21 febbraio 1992/1691 d.F.R.

www.cdls-sm