

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3

Costituzione del rapporto di lavoro

1. Per l'assunzione del personale le parti fanno riferimento alle disposizioni del Capo I, Titolo II del Libro V del c.c. ed alle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa nonché, in materia di assunzioni obbligatorie, alle leggi 2 aprile 1968, n. 482 e 12 agosto 1974, n. 370 e successive integrazioni e modificazioni.
2. L'assunzione di personale nella Regione Autonoma di Val d'Aosta e nella Provincia di Bolzano è regolata dalle norme richiamate nella legge istitutiva dell'Ente.

Art. 4

Reclutamento

1. Nel reclutamento di personale mediante pubblica selezione una percentuale dei posti, non superiore al 10%, dovrà essere riservata ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato, in possesso degli stessi requisiti stabiliti per i partecipanti esterni alla selezione medesima, con riferimento a quanto stabilito nella parte del presente contratto relativa all'ordinamento del personale.
2. Nelle assunzioni a tempo indeterminato hanno la precedenza, nell'ordine:
 - i lavoratori che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a norma del successivo articolo 7, comma 13;
 - i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - i soggetti di cui al successivo comma 3, nel rispetto della disciplina ivi stabilita;
 - i soggetti di cui all'art. 8, nel rispetto dei requisiti e delle condizioni ivi stabilite.
3. In caso di assunzioni, per pubblica selezione, nelle aree di base e operativa avrà la precedenza il figlio o il coniuge del dipendente deceduto o reso permanentemente e totalmente inabile al servizio per infortunio sul lavoro o per malattia professionale.

La domanda di assunzione del coniuge o del figlio maggiorenne di cui al precedente punto dovrà essere presentata entro sei mesi dall'accertamento dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale. Per il figlio minorenni il termine suddetto decorre dal giorno del raggiungimento della maggiore età.

Art. 5

Assunzione

1. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:
 - la data di assunzione;
 - l'area di inquadramento professionale;
 - la sede di lavoro;
 - il trattamento economico iniziale;
 - la durata del periodo di prova.
2. Nella lettera di assunzione sarà inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del presente contratto.
3. L'assunzione decorre a tutti gli effetti dal giorno di presentazione in servizio.
4. L'assunzione può avvenire con giustificato ritardo sul termine fissato per motivi ritenuti validi dall'Ente. In ogni caso il ritardo non potrà superare trenta giorni. Si prescinde dal predetto termine nei casi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (legge n.1204/71) e di servizio militare di leva.
5. All'atto dell'assunzione il dipendente deve presentare i seguenti documenti:
 - documento di identificazione;
 - libretto di lavoro o equipollente;
 - certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
 - certificato degli studi compiuti (a richiesta dell'Ente);
 - eventuale documento di servizio militare;
 - stato di famiglia;
 - certificato medico rilasciato dall'U.S.L. competente per territorio dal quale risulti l'idoneità specifica al lavoro per il quale viene assunto;
 - ogni altro documento che l'Ente ritenesse opportuno richiedere.Il dipendente, in luogo dei predetti documenti, può produrre, ove consentito, le dichiarazioni sostitutive ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15.
6. Il dipendente è tenuto a dichiarare il suo domicilio ed a notificare all'Ente ogni successivo cambiamento.

Art. 6

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.
2. La durata del periodo di prova è:
 - fino ad un massimo di tre mesi per i lavoratori della prima area;
 - fino ad un massimo di sei mesi per dipendenti delle restanti qualifiche.
3. Il periodo di prova resta sospeso durante le assenze dovute a malattia e infortunio del dipendente, nonché in ogni altro caso stabilito per legge oppure quando il completamento del periodo di prova si presenti incompatibile con obblighi e divieti imposti dalla legge.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non più in prova.
5. Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova, salvo le ipotesi in cui l'Ente ritiene giustificata l'assenza stessa, nel qual caso il periodo di prova verrà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.
6. Durante il periodo di prova il trattamento economico non può essere inferiore a quello minimo fissato per l'Area nella quale il dipendente è stato assunto.
7. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle due parti senza obbligo di preavviso o di indennità.
8. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa dell'Ente durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora la risoluzione avvenga invece oltre il termine predetto, viene corrisposta al dipendente la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione stessa avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese.
9. Trascorso il periodo di prova senza che da una delle parti il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

10. Il personale già in servizio presso l'Ente, assunto nell'area superiore a seguito di pubblica selezione, qualora non superi il prescritto periodo di prova, viene reintegrato nell'Area e nella Filiale di provenienza.

Art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. A titolo sperimentale fino al 31 dicembre 1997, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere introdotto, compatibilmente con le esigenze connesse alla funzionalità dei servizi, che saranno valutate dall'Ente, sia mediante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno su richiesta del lavoratore, sia mediante assunzioni.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere costituito per iscritto secondo quanto previsto nella legge 19 dicembre 1984, n. 863.
3. La prestazione di lavoro in regime di tempo parziale dovrà essere non inferiore alla metà di quella resa in regime di tempo pieno. In relazione alle effettive esigenze di servizio, previo assenso del dipendente, la durata della prestazione di lavoro potrà essere fissata per un tempo pari ai 2/3 di quella resa in regime di tempo pieno.
4. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana (c.d. tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese od in determinati periodi nell'arco dell'anno (c.d. tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale, prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese od anno).
5. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta senza soluzione di continuità e sarà collocata nell'arco temporale del ciclo produttivo in relazione alle esigenze del settore di applicazione.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso da prestazioni di lavoro straordinario.
7. Il trattamento economico previsto nel presente contratto sarà proporzionale alla prestazione lavorativa.

8. Ai fini dei passaggi di area e dei criteri di ammissione al sistema di accertamento per i passaggi di area, i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla ridotta durata della prestazione: i relativi parametri temporali sono pertanto prolungati in misura corrispondente.
9. Il trattamento normativo verrà determinato per i singoli istituti, avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento e ad esso si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.
Il trattamento previdenziale e di fine rapporto sono regolati dalle disposizioni dettate nella legge 11 novembre 1983, n. 638 e nel D.L. 9 ottobre 1989, n. 338 convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni e integrazioni.
10. I lavoratori a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate lavorate nell'anno.
Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
11. La percentuale massima di personale a tempo parziale non potrà superare il 10% del personale a tempo indeterminato in forza presso le singole Filiali. Il superamento della predetta percentuale, fino ad un massimo del 15%, dovrà essere oggetto di negoziazione a livello nazionale.
12. Il personale in servizio a tempo indeterminato con prestazioni a tempo pieno e con anzianità non inferiore a 24 mesi potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in quello a tempo parziale con esclusione dei quadri.
13. Le domande volte alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e la specificità delle funzioni.
14. Nell'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale l'Ente terrà conto delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti con figli portatori di handicap grave;
 - b) dipendenti con figli di età inferiore a sei anni;
 - c) dipendenti studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - d) dipendenti portatori di handicap grave;

e) altre motivazioni, in particolare di carattere familiare.

L'applicazione del presente comma avverrà secondo intese a livello nazionale.

15. Il personale a tempo parziale potrà chiedere il ripristino del tempo pieno dopo un periodo di 18 mesi. Le domande saranno valutate positivamente dall'Ente nel limite del 25% del personale che ha già ottenuto la trasformazione del rapporto a tempo parziale, in forza nella Filiale al 31 dicembre dell'anno precedente. Avrà la precedenza il personale con maggiore anzianità nel rapporto di lavoro a tempo parziale, e in subordine, quello con maggiore anzianità di servizio.
16. In caso di assunzione a tempo parziale è ammesso per specifiche esigenze organizzative, lo svolgimento di lavoro supplementare, nel limite massimo dell'orario settimanale contrattuale, sempre con la normale retribuzione, per un ammontare complessivo non superiore a 50 ore annue.
17. L'assunzione a tempo parziale potrà avere durata limitata: in tale ipotesi si applicano le disposizioni contenute nelle leggi 18 aprile 1962, n. 230, 28 febbraio 1987, n. 56 e 26 giugno 1990, n. 162 e successive modificazioni ed integrazioni nonché quelle indicate nell'art. 8 del presente CCNL.
18. L'assunzione a tempo parziale dovrà essere preceduta da un'interpellanza rivolta al personale della Filiale interessata, che intenda trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
19. Il personale assunto a tempo parziale con anzianità minima di 36 mesi potrà presentare domanda volta a trasformare il proprio rapporto di lavoro in quello a tempo pieno. La domanda sarà valutata dall'Ente, a suo insindacabile giudizio, sulla base delle esigenze di servizio.
20. In caso di assunzioni a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. L'Ente potrà assumere personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. In tale caso al rapporto di lavoro si applicano le disposizioni contenute nelle leggi 18 aprile 1962, n. 230, 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modifi-

cazioni ed integrazioni, ed il trattamento economico fisso e variabile corrispondente all'area di applicazione.

2. In attuazione di quanto specificamente previsto dall'art. 23, punto 1), della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'Ente potrà valersi delle prestazioni di personale con contratto a termine, oltre che nelle ipotesi già previste dalle leggi di cui al comma precedente, nei seguenti casi:
 - necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie nel periodo giugno - settembre;
 - incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;
 - punte di più intensa attività stagionale.
3. Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare la quota percentuale massima del 10% rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.
4. In caso di esigenze assunzionali a tempo indeterminato, nell'arco della vigenza contrattuale, avranno la precedenza quei lavoratori che abbiano prestato servizio, con contratto a termine, per un periodo complessivo di almeno sei mesi anche non continuativo negli ultimi tre anni, in analoga posizione di lavoro nell'ambito della stessa Filiale. A tal fine, il servizio prestato verrà compreso tra gli elementi di valutazione prescelti per la selezione del personale.
5. In applicazione della legge 26.6.1990, n.162, l'Ente potrà ricorrere, per la sostituzione dei lavoratori tossicodipendenti di cui al 1° comma dell'art. 99 della citata legge, ad assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 18.4.1962, n. 230 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 9 *Orario di lavoro*

1. Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.

2. L'orario ordinario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate di norma in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico - produttive.
3. L'orario di lavoro settimanale concentrato in 6 giorni deve essere normalmente ripartito dal lunedì al sabato.
4. L'orario di lavoro settimanale concentrato in 5 giorni deve essere normalmente ripartito dal lunedì al venerdì con un eventuale intervallo non superiore a 60 minuti in relazione alle esigenze di servizio, che comporta un conseguente prolungamento fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo. Con la suddetta articolazione dell'orario di lavoro la seconda giornata di libertà coinciderà con il sabato.
5. Nelle strutture le cui esigenze richiedano un'organizzazione del lavoro articolata in via ordinaria su 6 giorni della settimana, l'Ente potrà prestabilire schemi di rotazione del personale, con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore, ovvero con alternanza di gruppi di lavoratori predeterminati nelle prestazioni, con rotazione sulla generalità degli interessati.

Orario a turno unico

Nelle strutture ove il lavoro è organizzato su turno unico, al fine di soddisfare le esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio, il personale potrà essere chiamato ad osservare:

- a) orario sfalsato:
anticipando o posticipando l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera e correlativamente anticipando e posticipando il termine della stessa;
- b) orario spezzato:
 - sarà attuato, di norma, nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni, salvo che ragioni tecnico-produttive non ne rendano più efficiente l'introduzione nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 6 giorni, anche per cicli operativi plurisettimanali;
 - la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori;
 - l'introduzione è demandata alla contrattazione decentrata.

Orario su turni

In considerazione delle peculiari caratteristiche del servizio e della correlata necessità di garantire i prefissati standard di qualità, può essere adottato l'orario di lavoro su turni nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata, di norma, non può superare le 8 ore;

- b) possibilità di istituire e modificare turni per brevi periodi ed a fronte di particolari esigenze;
- c) attuazione di schemi di turnazione strettamente correlati ai flussi di traffico, sia per quanto riguarda l'articolazione dei turni di lavoro che la composizione degli stessi;
- d) determinazione della durata normale dell'orario di lavoro sulla base di una media plurisettimanale, fermo restando il limite di 36 ore settimanali. Il superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale non dà luogo a compenso per lavoro straordinario purché mediamente, nell'arco di un mese, il limite stesso venga rispettato;
- e) durante le soste fuori sede il personale in servizio negli uffici ambulanti e natanti, in servizio viaggiante di messaggere ed il personale comandato a prestare servizio di trasporto degli effetti postali da comune a comune con automezzi dell'Ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti fino al limite massimo di 3 ore per soste non superiori alle 6 ore;
- f) la rotazione fra i vari turni è obbligatoria per tutto il personale fatti salvi i casi di esclusione disciplinati da norme di legge oppure le ipotesi in cui detta rotazione si presenti incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge.

Il genitore componente una famiglia monoparentale con prole di età non superiore a 6 anni ha diritto all'esclusione dal turno notturno.

In ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

Art. 10

Osservanza e controllo degli orari di lavoro

1. L'osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione lavorativa, costituisce un obbligo per il lavoratore.
2. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro sarà di norma effettuato mediante controllo di tipo automatico.
A tale controllo sono soggetti anche i dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro straordinario.
3. I sistemi automatici di rilevazione dell'orario di lavoro dovranno essere utilizzati per determinare le eventuali riduzioni delle retribuzioni in conseguenza di assenze totali o parziali dal posto di lavoro non giustificate, nonché per il controllo sulla fruizione dei permessi orari e sui recuperi di questi ultimi e dei ritardi.

Art. 11

Orario flessibile

1. L'orario flessibile può essere introdotto a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico-operative e tenendo conto di criteri che garantiscano:
 - il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;
 - la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;
 - il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità applicate al settore interessato;
 - nessun aggravio di spesa.
2. L'applicazione dell'orario flessibile resta in ogni caso subordinata all'esistenza di idonei mezzi di rilevazione automatica delle presenze.
3. Restano, pertanto, esclusi dall'orario flessibile:
 - di norma i lavoratori che esplicano la propria attività negli uffici operativi articolati su unico turno di lavoro giornaliero e quelli addetti a specifici processi produttivi a fasi interconnesse;
 - gli autisti;
 - il personale di custodia;
 - il personale in missione;
 - il personale che opera in squadra;
 - il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. La flessibilità si articolerà su una fascia massima di 60 minuti, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, sarà operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.
5. Ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della predetta fascia oraria saranno considerate come ritardi, mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno, salvo diverso titolo, assenza ingiustificata.
6. La richiesta del lavoratore per l'orario flessibile potrà essere accolta, nel rispetto dei criteri sopra enunciati, per un periodo non superiore a tre mesi, ferma restando la possibilità di ulteriore accoglimento per lo stesso periodo previa verifica delle condizioni richieste.

Art. 12*Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno e a cottimo*

1. Il personale, salvo giustificato motivo di impedimento, non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dall'Ente.
2. E' considerato lavoro supplementare quello eseguito dai lavoratori a tempo parziale oltre l'orario d'obbligo individuale, fino al limite massimo di 36 ore settimanali previsto nell'art. 9 del presente CCNL.
3. E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dai lavoratori a tempo pieno, oltre l'orario ordinario contrattuale di lavoro.
4. E' considerato lavoro festivo quello effettuato in giorno riconosciuto festivo a norma del successivo art. 16.
5. E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21.00 e le ore 7.00.
6. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.
Allo scopo di contenere le prestazioni straordinarie entro i limiti di stretta indispensabilità, si dovranno attivare possibili strumenti alternativi quali l'attuazione di adeguate turnazioni ed articolazioni di orario nonché l'impiego di unità eventualmente disponibili a livello di agenzia.
7. Le prestazioni straordinarie dovranno essere inserite in specifici programmi articolati per area funzionale e territoriale, da sottoporre a verifica periodica da parte dell'Ente con cadenza almeno trimestrale, al fine di valutarne l'effettiva entità e di adottare possibili interventi correttivi.
8. Il lavoratore a tempo pieno chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie per esigenze non programmabili dovrà esserne informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzione di continuità con il lavoro ordinario.
9. Nel caso di prestazioni straordinarie rese non in continuità con il normale orario di lavoro o comunque richieste dopo il termine dell'orario normale, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione per il tempo di effettivo lavoro con un minimo di 1 ora.

10. Per il lavoro straordinario, festivo e notturno verranno corrisposti i compensi stabiliti nella parte economica del presente contratto.
11. Per il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali il dipendente, in luogo del compenso straordinario festivo, può scegliere di fruire di un giorno di riposo compensativo.
12. Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.
13. Non è ammessa la forfettizzazione del lavoro straordinario.
14. Per le esigenze di funzionalità dei servizi, in presenza di spiccate variabilità dei flussi di traffico o di lavori eccezionali da espletare con carattere di urgenza, l'Ente può attivare sistemi di lavorazione a quantità secondo e nei limiti del budget assegnato agli organi e secondo le modalità di contrattazione.
15. Per quanto attiene al recapito, la regolamentazione salariale prevederà anche la modalità di attivazione delle prestazioni lavorative aggiuntive in uno con i relativi compensi di produttività compatibilmente con la peculiarità del servizio.

Art. 13

Indennità di bilinguismo

1. Al personale in servizio nelle regioni autonome a statuto speciale del Trentino-Alto Adige e della Valle d'Aosta, ai sensi della legge 23.10.1961, n. 1165 e del D.P.R. 18.5.1987, n. 269, è attribuita una indennità di bilinguismo collegata alla professionalità da corrispondersi con le modalità previste dalla legge 13.8.1980, n. 454 e dal D.P.C.M. 30.5.1988, n. 287, dalla legge 2 agosto 1991, n. 279, e nel decreto del Ministro del tesoro del 22 dicembre 1992 e successive modificazioni.

Art. 14

Ferie

1. Ai dipendenti spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie della durata di 32 o 27 giorni lavorativi, a seconda che la prestazione lavorativa sia resa, rispettivamente su 6 o 5 giorni.

I suddetti periodi di ferie non comprendono le festività soppresse.

2. Per l'anno solare di assunzione ai dipendenti spetta un periodo di ferie pari ad 1/12 di ferie per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.
3. Il periodo di riposo dovrà essere programmato dall'Ente tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni stabiliti.
4. L'Ente assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
5. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, e la sostituzione di esse con compenso alcuno.
6. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione delle residue ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
7. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.
8. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per invalidità permanente a svolgere qualsiasi mansione della propria area, per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., per giustificato motivo e per decesso del dipendente, il lavoratore o gli eredi avranno diritto ad una indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, pari, per ogni giorno di ferie, alla retribuzione fissa base giornaliera di cui all'art. 56.
9. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118 del c.c.
10. L'assegnazione delle ferie dovrà avvenire in modo che nei periodi di maggiore intensità produttiva l'aliquota di personale contemporaneamente in ferie, nelle singole unità produttive, risulti contenuta in relazione alle esigenze del servizio.

11. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunge un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, o nel caso in cui il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli o fratelli).
12. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, di quelle non godute per i motivi di cui al precedente punto, egli avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per malattia per infortunio o per evento luttuoso.
13. Al dipendente richiamato dalle ferie per motivate esigenze di servizio competono, previa esibizione di idonea documentazione, il rimborso delle spese personali di viaggio sostenute e l'indennità di missione per la durata del viaggio.

Art. 15

Cure termali

1. Valgono le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 1991, n. 412 ed al decreto del Ministro della sanità del 12 agosto 1992 e successive modificazioni ed integrazioni.
I dipendenti dell'Ente non possono, quindi, fruire delle cure termali fuori delle ferie.

Art. 16

Giorni festivi

1. Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore. Per i lavoratori turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo.

3. Ai lavoratori in turno che prestano servizio nei giorni di cui al comma 1, compete una maggiorazione retributiva.
4. Ai lavoratori i quali nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a 4 ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso della maggiorazione di cui al precedente punto.
5. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute 4 giornate di permesso retribuito all'anno. Per la fruizione dei predetti permessi nonché per la corresponsione di un compenso in caso di mancata fruizione degli stessi, si applica la stessa disciplina prevista nell'art. 14 per le ferie.
6. Ai lavoratori appartenenti alle Chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatlico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell'8 marzo 1989, n. 101.
Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario.

Art. 17

Permessi

1. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'Ente può accordare, per giustificati motivi, permessi fino ad un massimo di 30 ore annue, da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.
E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare, nelle giornate di permesso retribuito spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse.
2. In occasione del matrimonio, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione.
3. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli o fratelli) sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni, se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori della provincia.

4. L'Ente può, inoltre, concedere ai dipendenti, per ragioni familiari o personali, permessi speciali non retribuiti fino al massimo nell'anno solare di 10 giorni, nonchè permessi di breve durata, non superiore a due ore, per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione.
5. Resta salvo il diritto del lavoratore di chiedere, ove ne ricorrano le condizioni, i permessi retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 18

Assenze per malattie - Trattamento

1. Il lavoratore, non in prova, assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di mesi dodici. I periodi di malattia che intervengano con intervalli inferiori a 30 giorni si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di 12 mesi. Nel computo del periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare e la sindrome da immuno deficienza acquisita. In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano fino al limite massimo di 24 mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.
2. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 24 mesi di assenza entro l'arco massimo di 48 mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia.
3. Superati i periodi previsti dai precedenti commi per la conservazione del posto, durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concessa l'aspettativa fino a 12 mesi senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.
4. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, l'Ente potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.