

6. Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro 2 giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.
7. L'Ente ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto all'Ente, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.
8. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19.
9. Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Ente della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.
10. La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.
11. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

Art. 19

Aspettativa

Per motivi di famiglia

1. Al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi dall'Ente e purché questo non porti nocimento all'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno.
2. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini dell'anzianità, né ai fini della carriera e del trattamento economico.

Per servizio militare

3. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle

armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva. I lavoratori obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile, qualora beneficino del rinvio del servizio militare, hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio.

4. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione dell'Ente per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.
5. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in servizio militare di leva viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.
6. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui sono provvisti, per un periodo massimo di sessanta giorni; successivamente a tale periodo l'Ente corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'Amministrazione militare.
7. La disposizione di cui al punto 6 è applicabile anche al personale con contratto a termine, fino alla scadenza del contratto stesso.

Per volontariato

8. L'Ente può concedere, dopo avere valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Organizzazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266.
9. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti.
10. L'Ente può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli art. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987, n. 49 e successive modificazioni, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno.
11. Qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, detto periodo sarà

equiparato a tutti gli effetti contrattuali al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione, da parte dell'interessato, del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciate dal Ministero della difesa.

Per ricoprire cariche pubbliche elettive

12. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive nonchè eletto alle cariche di amministratore locale, viene concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, anche per tutta la durata del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.
13. Il lavoratore che al termine dell'aspettativa di cui ai precedenti commi non riprenda servizio senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Art. 20

Lavoratori studenti - Diritto allo studio

1. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per la frequenza a corsi organizzati dalla Comunità Economica Europea potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore biennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza, anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
3. A tutti i dipendenti di cui al precedente comma 2 vengono riconosciuti i permessi retribuiti previsti nell'art. 10, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
4. Il personale, che potrà assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra, non dovrà superare - nel biennio - il 2% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato applicati in ciascuna Filiale.
5. Il totale delle assenze dal servizio, per effetto dell'utilizzazione dei permessi

di cui sopra, non potrà superare, in ciascun giorno, l'1% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

6. La durata giornaliera delle singole assenze può variare da un minimo di due ore all'intero orario d'obbligo, secondo le esigenze organizzative del lavoro e funzionali dell'ufficio.
7. Il richiedente deve allegare alla domanda il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, impegnandosi altresì a produrre i certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché il certificato della competente autorità scolastica comprovante la sua avvenuta partecipazione agli esami ed il risultato conseguito.
8. Per le ore di permesso fruite competono all'interessato i soli assegni fissi, salvo recupero nel caso di mancata presentazione dell'intera certificazione di cui sopra. Al recupero si procede altresì in caso di abbandono del corso di studio o di rinuncia ai restanti permessi, quando l'uno o l'altra non siano giustificati da causa di forza maggiore o da seri motivi sopravvenuti. Nel caso di giustificazione, peraltro, le ore di permesso già fruite vengono detratte da una eventuale successiva concessione.
9. I lavoratori sono tenuti a documentare la frequenza ai corsi e la loro presentazione agli esami, mediante la produzione delle certificazioni richieste dall'Ente.

Art. 21

Tutela della maternità

1. Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204 - legge 9 dicembre 1977, n. 903).
2. Nei primi tre mesi di gravidanza le lavoratrici non possono essere adibite ai videoterminali.
3. Nei periodi di assenza dal lavoro previsti per legge, il personale ha titolo al seguente trattamento economico:
 - a) durante il periodo di astensione obbligatoria viene corrisposto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione normalmente spettante,

fissa e variabile relativa alla professionalità ed alla produttività dell'Unità produttiva di applicazione, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali, e comunque in coerenza con quanto verrà stabilito in applicazione dell'art. 77, comma 4;

b) durante il periodo di assenza facoltativa, per il primo ed il secondo mese viene corrisposto l'80% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali; per il terzo, il quarto, il quinto ed il sesto mese viene corrisposto il 30% della retribuzione di cui alla lettera b).

4. I periodi di assenza obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ai fini dell'anzianità di servizio e di carriera.
5. Per i periodi di assenza facoltativa con retribuzione ridotta si applicano le disposizioni di cui all'art. 13 della legge 29 aprile 1976, n. 177.
Detti periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità.
6. Qualora, durante l'assenza obbligatoria dal servizio della lavoratrice madre, la struttura organizzativa e tecnologica dell'unità produttiva di applicazione abbia subito significative modificazioni, l'Ente provvederà, se necessario, ad inserire nei primi corsi utili di addestramento la dipendente che abbia ripreso servizio.

Art. 22

Tutela delle persone handicappate

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.
2. I permessi mensili di cui all'art. 33, terzo comma, della citata legge possono essere fruiti in forma frazionata.
3. A tale scopo le parti seguiranno con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare, anche in modo graduale, gli interventi necessari. A livello di sede saranno individuate le misure più idonee, compreso l'ab-

battimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap.

Art. 23

Tutela tossicodipendenti

1. Per i lavoratori tossicodipendenti si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.
2. In applicazione dell'art. 29 legge 26 giugno 1990, n. 162, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso servizi sanitari delle U.U.S.S.LL. e di altre strutture, l'Ente concede un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata della terapia e comunque per un massimo di tre anni.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. L'aspettativa comporta la sospensione del rapporto a tutti gli effetti, giuridici ed economici.
5. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'Ente si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 30 % per un massimo di un anno, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.
6. In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.
7. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'assunzione o il mantenimento in servizio.

Art. 24

Igiene e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente, riconosciuta la priorità della tutela della salute dei lavoratori e della igiene e sicurezza del lavoro all'interno dei processi produttivi, si impegna ad adottare idonee iniziative volte a garantire l'applicazione della regolamentazione comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia, tenendo conto in particolare delle misure atte a tutelare la salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e la prevenzione delle malattie professionali, nonché delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
2. In ottemperanza alla direttiva C.E.E. n. 89/391 del 12.6.89, il personale addetto in via esclusiva all'uso dei videoterminali deve essere adibito ad attività lavorative di diverso contenuto per periodi, non cumulabili, di dieci minuti per ogni ora di lavoro.
3. Con particolare attenzione alla fisiologia femminile, l'Ente tutelerà in modo specifico la salute delle lavoratrici durante il periodo di gestazione, allontanandole dai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri.
4. Al fine di predisporre le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità psico-fisica dei lavoratori, l'Ente, assumendosi il relativo onere:
 - a) predisporrà, per le attività esposte a rischio anche derivante dall'uso continuo di videoterminali, visite preventive e controlli periodici tramite le U.U.S.S.LL. e gli altri organismi pubblici a ciò preposti dalle vigenti disposizioni, cui sono anche demandati collaudi e verifiche di macchinari, impianti e strutture;
 - b) istituirà, per i lavoratori che operano in ambienti di lavoro insalubri, un libretto personale sanitario al fine di sottoporre gli stessi a visite mediche periodiche a scopo preventivo, secondo le modalità previste in materia per il personale dei Vigili del Fuoco dall'art.13 del D.P.R. 10.4.84, n.210;
 - c) fornirà tutte le indicazioni atte ad una efficace prevenzione ed attuerà interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
 - d) curerà iniziative per assicurare l'igiene industriale negli ambienti di lavoro e l'igiene generale nelle mense e nei luoghi di ritrovo;
 - e) provvederà ad istituire, negli edifici a maggiore concentrazione di personale, e comunque con un numero di dipendenti superiore a 1000, posti di pronta assistenza medica onde assicurare ai lavoratori la possibilità di avvalersi di un adeguato supporto sanitario;

- f) garantirà interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori.
5. Al fine di garantire una equilibrata partecipazione dei lavoratori e, per essi, dei loro rappresentanti, finalizzata a conoscere adeguatamente ed a sostenere l'attività dell'Ente per la tutela della sicurezza fisica e della salute dei lavoratori durante il lavoro, le parti affidano ai Comitati Paritetici per l'ambiente e la sicurezza il perseguimento coordinato degli obiettivi volti a garantire, a norma dell'art. 9 della L. n. 300/70, il controllo dello stato di applicazione della vigente normativa di legge ed aziendale in materia di ambiente, ergonomia, sicurezza, igiene del lavoro, barriere architettoniche, proponendo idonee iniziative a tutela della salute, del benessere e dell'integrità fisica dei lavoratori.
6. L'Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.
- L'Ente deve esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.
- Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, nel caso in cui il dipendente non abbia accettato il legale di nomina dell'Ente ed abbia nominato uno di propria fiducia, l'Ente è tenuto al rimborso delle spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate, nei limiti stabiliti dall'Ente stesso, entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile.
7. Le garanzie e le tutele di cui al punto precedente sono sospese, nell'ipotesi in cui sia stata ammessa costituzione di parte civile dell'Ente nel procedimento penale a carico del dipendente.

Art. 25

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

1. Fino a quando non verrà garantita la copertura assicurativa da parte dell'INAIL, agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali si applica-

no le disposizioni di legge vigenti in materia per il personale dell'Amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni.

2. Eventuali atti di convenzione con l'INAIL o con altri Istituti assicuratori, previdenziali e assistenziali, saranno sottoposti al preventivo esame delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.
3. In applicazione dell'art. 6 della legge 29 gennaio 1994, n. 71 la materia delle pensioni privilegiate conseguenti alle infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio è demandata alla competenza dell'Istituto postelegrafonici. L'Ente provvederà a definire tutte le procedure relative alle istanze, presentate prima della stipulazione del presente CCNL, intese ad ottenere la concessione dell'equo indennizzo.
4. Nell'ipotesi di copertura assicurativa da parte dell'INAIL, agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni). In tali casi i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.
5. Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dall'Istituto assicuratore, come indennità temporanea.
6. In riferimento all'art. 70 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, l'Ente provvederà a corrispondere al lavoratore l'indennità di invalidità temporanea determinata dall'Istituto assicuratore.
7. In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile dell'ufficio che lo accompagna al presidio sanitario del luogo oppure al più vicino posto di pronto soccorso per stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.
8. Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'azienda, la denuncia viene estesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.
9. I periodi di assenza dovuti ad infortuni sul posto o a malattia professionale non sono computati ai fini del raggiungimento del limite di 12 o 24 mesi di cui all'art. 18 commi. 1 e 2, del presente contratto.

10. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpe di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile relativamente alla quota di retribuzione e oneri inerenti, eccedenti il trattamento INAIL sarà versato dal lavoratore all'Ente.

Art. 26

Lavori usuranti

Valgono in materia le disposizioni contenute nell'art. 3 del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374.

Art. 27

Vestiaro

1. L'Ente può richiedere ai dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, di indossare degli indumenti ed oggetti di vestiario forniti dall'Ente stesso, da definire in apposito regolamento.
2. È obbligo specifico del dipendente indossare gli indumenti protettivi, che verranno forniti dall'Ente secondo le disposizioni di legge in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, in rapporto agli speciali servizi cui il medesimo dipendente è addetto.

Art. 28

Trasferimenti

1. Il trasferimento del dipendente può essere disposto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, oppure, a domanda dell'interessato compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Il trasferimento a domanda è disposto secondo criteri che tengano conto:
 - delle condizioni familiari;
 - dell'anzianità di servizio;
 - delle necessità di studio del dipendente e/o dei familiari.
3. I trasferimenti collettivi sono disposti secondo quanto previsto al punto 2 nonchè tenendo conto della professionalità.
4. I criteri di cui ai commi 2 e 3 sono definiti nell'ambito della contrattazione a

livello nazionale prevista nell'art. 1, punto 4.3.1., quinto capoverso, della parte "Relazioni Industriali" del presente contratto.

5. Nei trasferimenti d'ufficio non rientranti nella categoria di cui ai punti precedenti e riguardanti movimenti interprovinciali di personale, esclusi quelli nell'ambito dell'agenzia il cui territorio è ricompreso in più province, l'Ente curerà di contemperare le esigenze di servizio con l'interesse del dipendente e seguirà i criteri della mobilità collettiva privilegiando quello della professionalità.
6. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto all'interessato con un congruo preavviso non inferiore a 45 giorni, e non inferiore a 60 giorni per il dipendente con famiglia a carico.
7. Il dipendente, entro dieci giorni dalla comunicazione del trasferimento, ha facoltà di proporre opposizione all'organo superiore a quello che lo ha disposto, adducendo obiettive e comprovate ragioni.
8. Entro venti giorni dalla notifica dell'opposizione, l'organo competente, valutata in contraddittorio con l'interessato le motivazioni da lui addotte, deciderà in merito al trasferimento con provvedimento motivato.
9. In caso di trasferimento per ragioni di servizio, al dipendente e ai suoi familiari conviventi a carico, è dovuta l'indennità di missione per il tempo impiegato nel viaggio.
10. In caso di trasferimento per ragioni di servizio, al dipendente saranno rimborsate le spese di viaggio per sé e per i congiunti conviventi a carico e sarà corrisposta un'indennità di prima sistemazione.
11. Le indennità ed i rimborsi di cui ai precedenti commi sono dovuti nel caso in cui il dipendente venga trasferito in Comune diverso da quello di applicazione ed ivi stabilisca la propria abitazione.
12. Per le operazioni inerenti al trasloco è concesso, indipendentemente dalle ferie, il permesso di assentarsi dal servizio, mantenendo il diritto alle competenze fisse, per non oltre 3 giorni.
13. Prima di effettuare ed attivare il piano programmatico delle assunzioni, si farà luogo al piano dei trasferimenti intersede per quota parte delle disponibilità, al fine di lasciare inalterato l'assetto occupazionale correlato.

Art. 29

Missioni

1. Il personale inviato in missione fuori della località ove è ubicato l'ufficio di normale applicazione avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di pernottamento documentate, alla indennità di missione in misura proporzionale all'assenza dall'ufficio stesso, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio, nei limiti e secondo le modalità stabilite nel D.P.R. 6 gennaio 1978, n. 919 e successive modificazioni e integrazioni.
2. L'indennità di missione non è dovuta per le missioni di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nelle località di abituale dimora, ove questa sia diversa dalla località sede di servizio, nonchè nel caso di missioni effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di servizio o dalla dimora abituale.
3. Agli effetti del raggiungimento del suddetto limite minimo, il periodo di 4 ore deve essere continuativo, ancorchè compreso in due giorni consecutivi.
4. L'indennità di missione è concessa al personale, anche se in aspettativa per malattia, quando sia chiamato per essere sottoposto a visita medico-legale in località diversa da quella della sede di servizio.
5. Al personale chiamato, quale testimone in procedimenti penali o civili, per essere ascoltato su fatti relativi all'esercizio delle proprie funzioni, spetta l'indennità di missione, dedotta la somma eventualmente liquidata dall'autorità giudiziaria.
6. Eventuali assenze per ferie durante la missione vengono dedotte dal periodo di missione e non devono comportare oneri per l'Ente.
7. Se il dipendente in ferie è comandato in missione, la durata di questa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di servizio.
8. Al dipendente colpito da infortunio nel luogo di missione nell'esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per trattamento di infortunio, l'indennità di missione fino a quando, a giudizio dei sanitari dell'Unità Sanitaria Locale, si trovi nell'impossibilità di tornare nella propria sede di servizio o di abituale dimora.
9. Per i trattamenti retributivi si fa rinvio alla parte economica del contratto.

Art. 30

Doveri del dipendente

1. Il dipendente, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del codice civile, nonché a quelli, in quanto applicabili, contenuti nel decreto del Ministro della funzione pubblica del 31 marzo 1994, deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:
 - a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Ente per il controllo delle presenze;
 - b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Ente;
 - c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi dell'Ente: non trarre profitto, da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con l'Ente;
 - d) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori;
 - e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela condotta improntata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona, non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodo di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
 - f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
 - g) non valersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;
 - h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre salvo che non siano debitamente autorizzate persone estranee all'Ente nei locali non aperti al pubblico;
 - i) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa. I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a contatto con la clientela, dovranno esporre un adeguato contrassegno identificativo.

Art. 31*Salvaguardia della dignità dei lavoratori*

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.
2. A tal fine l'Ente, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si impegna, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità Economica Europea nella Risoluzione n. 90/c 157 02 del 29 maggio 1990, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

Art. 32*Provvedimenti disciplinari*

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nel presente contratto daranno luogo, secondo la gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale o scritto;
 - b) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - d) licenziamento con preavviso;
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.
3. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al lavoratore a titolo di infrazione disciplinare può disporre il trasferimento dello stesso ad altro ufficio o, in ipotesi di particolare gravità, la sospensione dal servizio per un periodo di tempo non superiore a quindici giorni corrispondendogli tuttavia la retribuzione.
Il periodo di sospensione dal servizio è valutabile a tutti gli effetti quale servizio prestato.
4. L'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al precedente comma 1 resta integralmente assoggettata alla procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 33

Sospensione cautelare

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà, con facoltà, per l'Ente, di prolungare il periodo di sospensione finò alla sentenza definitiva.
2. La medesima facoltà di sospensione è riconosciuta all'Ente nel caso in cui il dipendente venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando la natura del reato sia particolarmente grave o si tratti di reati commessi a danno dell'Ente o abusando della posizione ricoperta presso l'Ente stesso, nonchè nei casi di condanna per i delitti di abuso di ufficio, peculato, concussione, corruzione e falsità.
3. Al dipendente sospeso è concesso un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione mensile, oltre gli assegni per carichi di famiglia.
4. Nel caso in cui il dipendente riprenda servizio, per mancata proroga o per revoca del provvedimento di sospensione, quanto corrisposto a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto ad altro titolo al lavoratore, nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione.

Art. 34

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si precisa quanto segue:
 - l'entità di ciascuna delle sanzioni, sarà determinata anche in relazione:
 - alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
 - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio di cui al sopra richiamato art. 7 L. 300 '70.
- Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura già sanzionate nello stesso biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità nell'ambito di quelle previste per fatti appartenenti al medesimo gruppo, ovvero la sanzione di livel-

lo più elevato rispetto a quella già inflitta anche se la fattispecie non appartiene al gruppo cui la sanzione stessa si riferisce.

- Si applicano, secondo i predetti criteri di graduazione, le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o scritto al lavoratore che:

- non osservi le disposizioni di servizio;
- non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze, si trattienga oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione e senza giusto motivo nei locali di lavoro;
- non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;
- esegua la prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati: adoperi negligenemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
- durante l'orario di lavoro, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa (es. mensa) tenga un comportamento scorretto;
- si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
- in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osservi le norme infortunistiche portate a sua conoscenza.

- Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione:

- per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- per assenza arbitraria non superiore a due giorni;
- per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, dipendenti o verso il pubblico;
- per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
- per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Ente;
- per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
- per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dall'Ente.

- Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a quattro giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;