

ACCORDO SUCCESSIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE
AGENZIE PER L'IMPIEGO AI SENSI DELL' ART.1, C. 4 DEL
CCNL DEL COMPARTO MINISTERI .

Premesso che l'art. 1, comma 4, del CCNL del comparto Ministeri prevede un accordo successivo per definire gli ambiti di applicabilità delle norme di cui allo stesso CCNL al personale dipendente dalle Agenzie per l'impiego, di cui all'art. 24 della legge 56 del 1987;
che, ai sensi dell'art.42, comma 3, dello stesso CCNL, tale accordo non può comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti

ART. 1

1. Il presente accordo si applica al personale amministrativo assunto presso le Agenzie per l' impiego di cui alla legge n. 56 del 1987.

2. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nella regolazione dei rapporti derivanti dai contratti individuali di lavoro per il personale di cui al comma 1, applicherà, con gli adattamenti resi necessari dalla peculiarità del rapporto, i seguenti articoli del CCNL del comparto Ministeri:

Art 16: Ferie

Art 17: Festività

Art 18: Permessi retribuiti

Art 19: Orario di lavoro, e accordo successivo in attuazione del comma 5.

Art 20: Permessi brevi

Art 23: Doveri del dipendente

Art 24: Sanzioni e procedure disciplinari, integrato al comma 1, punti e) e f) con la dicitura "prima della scadenza del contratto".

Art 25:Codice disciplinare

Art 26: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art 27: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Saranno applicati, inoltre, i seguenti articoli del contratto integrativo del CCNL di comparto dei Ministeri, sottoscritto il 22-10-1997:

Art.1 : Art.12 bis Contributi sindacali

Art.4 : Art.18 bis Tutela della maternità

Art.5 : Art.22 bisLavoratori disabili

Art.5 : Art.22 quater Servizio militare

Art.5 : Art.22 sesties Formazione

Art.8, comma 1 e comma 2

Allegato A

3. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nella regolazione dei rapporti di cui al comma precedente, applicherà inoltre le norme di cui agli articoli seguenti, che modificano gli articoli del CCNL del comparto dei Ministeri, indicati tra parentesi nella titolazione, per adattare i singoli istituti alle particolari condizioni del personale destinatario del presente accordo .

4. Nel testo, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è indicato come "amministrazione"; il personale destinatario dell'accordo è indicato come "personale"

ART. 2

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato per il personale amministrativo assunto presso le Agenzie per l'impiego è costituito e regolato dai contratti individuali e dal presente accordo nel rispetto delle disposizioni di legge, ed in particolare dagli artt. 24 e 30 della legge 56/87, e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) data di inizio del rapporto;
- b) livello retributivo- funzionale di riferimento;
- c) compiti corrispondenti;
- d) sede di destinazione dell' attività lavorativa;
- e) termine finale del rapporto.

3. Il contratto individuale rinvia alle norme del presente accordo che regolano i singoli istituti, ed in particolare indica le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. Per i rapporti in corso, le modifiche introdotte dal presente accordo sono comunicate agli interessati a cura dell' amministrazione.

4. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 3
Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue;

- 1 mese per le qualifiche fino alla quarta;
- 2 mesi per le restanti qualifiche.

Non è tenuto a svolgere il periodo di prova il personale nei cui confronti si faccia luogo al rinnovo e/o proroga del contratto a termine nella medesima qualifica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del d.lgs n. 29 del 1993. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di tre mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro si applica l'art. 5 del presente accordo.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

ART. 4
Assenza per malattia

1. Il dipendente ha diritto a 4 mesi di assenza per malattia in un triennio con corresponsione della retribuzione ai sensi del comma 4; ha diritto inoltre alla conservazione del posto per i successivi 12 mesi, purchè compresi nel triennio di durata del contratto individuale di lavoro, senza alcun compenso.
2. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nel periodo di servizio precedente l' episodio morboso.
3. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da tbc.
4. Al dipendente che si assenti per malattia spetta l'intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi quattro mesi di assenza di cui al comma 1. Nell' ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico a carattere fisso e ricorrente.
5. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Azienda Sanitaria Locale.
6. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
7. Il dipendente assente per malattia pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all' amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19.
8. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell' ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

9. Qualora il dipendente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

10. Nel caso in cui l' infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a dare comunicazione all' amministrazione, la quale ha diritto di recuperare le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza.

11. Le disposizioni contenute nel presente accordo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione dell'accordo. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

ART.5

Infortuni sul lavoro .

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e comunque non oltre il termine finale del rapporto di lavoro.

Art. 6 Aspettativa

1. Al personale che ne faccia formale richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa, per comprovati motivi personali o di famiglia, per un periodo massimo di sei mesi nel triennio.
2. L'aspettativa di cui al comma precedente comporta la perdita dell'intera retribuzione.
3. Alla lavoratrice madre e al lavoratore padre possono inoltre essere concessi periodi di aspettativa per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 170 giorni per ciascun figlio. Tali periodi non sono utili ai fini della retribuzione, della carriera e dell'aumento economico. I medesimi periodi sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettera a) della legge n. 335 del 1995 e delle successive modificazioni ed integrazioni.
4. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 3 non si cumulano con le assenze per malattia previste dall'art. 4 del presente contratto.
5. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di cinque giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.
6. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento, non si presenti a riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 5.
7. E' comunque fatta salva l'applicazione della legge 476/84 e le altre fattispecie di aspettative e permessi non retribuiti previsti da altre specifiche disposizioni di legge.

Art. 7
Termini di preavviso

- 1.** In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine è fissato in 1 mese.
- 2.** In caso di dimissioni del dipendente il termine di cui al comma 1 è ridotto alla metà.
- 3.** Il termine di preavviso decorre dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
- 4.** La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del termine di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
- 5.** E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
- 6.** L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse
- 7.** Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
- 8.** In caso di decesso del dipendente , l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall' art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
- 9.** L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo l'allegato A ,Tabella n.I, di cui al CCNL.

Art.8
Cause di cessazione del rapporto di lavoro
e obblighi delle parti.

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 4 e 5 del presente accordo, e nell'art. 24 del CCNL, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età , ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) per scadenza del contratto individuale.

2. Nel primo caso di cui al comma 1, lettera a) , la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

ART. 9
Trattamento economico

1. In attesa del prossimo rinnovo contrattuale, al personale di cui all'art. 1 si continuano ad applicare gli istituti di retribuzione fondamentale ed accessoria in vigore, nelle misure già adeguate agli incrementi derivanti dal CCNL per il Comparto Ministeri, ivi compresa l'attribuzione dei buoni pasto.

ART. 10
Diritti sindacali

1. Il personale di cui all' art. 1 può fruire dei permessi, distacchi ed aspettative sindacali secondo la disciplina del DPCM 770/94 e dei successivi DD.MM. del 5/5/95, come modificate ed integrate dal CCNL quadro transitorio stipulato il 26. 5. 1997, nel rispetto delle condizioni e fattispecie ivi previste, e nei limiti del monte ore spettanti alle organizzazioni sindacali di appartenenza nel comparto Ministeri. Analogamente i permessi spettanti ai sensi dell'art.5 del citato CCNL quadro transitorio possono essere fruiti nei limiti, previsti dalle tabelle 1 e 2 allegate al contratto, per il comparto Ministeri.

2. Al personale di cui all'art.1 si applicano inoltre i seguenti articoli del CCNL:

art.9 Pari opportunità;

art.12 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

Allo stesso personale si applicano i restanti articoli del Titolo II limitatamente alle materie ed al livello di contrattazione relativi al rapporto di lavoro degli interessati.

3. Le parti si danno atto che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui alla legge n. 300 del 1970, il personale di cui all'art. 1 deve intendersi equiparato al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato del comparto Ministeri.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti prendono atto che nel testo dell'Accordo successivo per il personale dipendente dalle Agenzie per l'impiego" siglato in data 22 ottobre 1997 erano presenti i seguenti errori materiali:

- all'art.1 comma 2:

- al rigo diciannove si deve leggere "Art.3" e non "Art.4";
- al rigo venti si deve leggere "Art.4" e non "Art.5";
- al rigo ventuno si deve leggere "Art.4" e non "Art.5";
- al rigo ventidue si deve leggere "Art.4" e non "Art.5";
- al rigo ventitré si deve leggere "Art.7" e non "Art.8" ;
- al rigo ventitré ed al rigo ventiquattro si deve aggiungere "per le materie attinenti al rapporto di lavoro del personale delle Agenzie per l'impiego".

CGIL-CISL-UIL

CGIL - CISL - UIL, in considerazione della prossima entrata in vigore del decreto legislativo di decentramento delle funzioni in materia di mercato del lavoro, ritengono indispensabile uniformare gli aspetti normativi dei rapporti derivanti dai contratti individuali di lavoro per gli ESPERTI assunti presso le Agenzie per l'impiego.

CGIL - CISL - UIL, pertanto, ribadiscono la richiesta già formalizzata nell'incontro del 24 settembre u.s.

Roma, 9 dicembre 1997

CGIL	CISL	UIL
CGIL-FP	CISL-FPI	UIL-STATALI