

## **TESTO UNICO COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI PERSONALE NON DIRIGENTE**

***Nella lavorazione del presente Testo Unico non si è tenuto conto delle modifiche e delle abrogazioni imposte dalle Leggi Brunetta.***

***Tuttavia di esse si da conto con le note allegate agli articoli interessati.***

***Per la spiegazione ed illustrazione di molti articoli di carattere normativo, in particolare per quanto i diritti come, ad esempio: malattia, maternità, infortuni, ferie, etc. si consiglia di consultare l'ABC dei Diritti on line alla pagina:***

***<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7040>***

### **INDICE**

#### **PARTE PRIMA TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I**

- Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto art. 1 CCNL 18.2.2009 - art. 1 CCNL 1.10.2007- art. 2 CCNL 1.10.2007

#### **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI CAPO I**

##### **Disposizioni generali**

- Obiettivi e strumenti art. 3 del CCNL 16.2.1999

##### **CAPO II**

##### **Contrattazione collettiva integrativa**

- Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa art. 4 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 5 CCNL 9.10.2003 e dall'art.4 CCNL 1.10.2003 - art.5 CCNL 9.10.2003 - Art.4 CCNL 1.10.2007

#### **Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo**

- Art. 4 CCNL 9.10.2003

##### **CAPO III**

##### **Sistema di partecipazione**

- Art. 6 CCNL 16.2.1999, come integrato e modificato dall'art. 6 CCNL 9.10.2003 e dall'art. 4 CCNL 1.10.2007 - art. 12, comma 8, CCNL 9.10.2003

##### **Relazioni sindacali del sistema di classificazione**

- Art. 22 CCNL 1.10.2007

##### **CAPO IV**

##### **Soggetti sindacali**

- Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa art. 8 CCNL 16.2.1999
- Composizione delle delegazioni art. 10 CCNL 16.2.1999
- Comitato per le pari opportunità art. 7 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 1.10.2007)
- Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing art. 8 del CCNL del 9.10.2003
- Interpretazione autentica dei contratti art.12 CCNL 16.2.1999

##### **CAPO VI**

##### **DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI**

- Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali art. 9 CCNL 16.2.1999, come modificato dall'art.1 CCNL 27.7.2005
- Norma di rinvio art. 9 CCNL 9.10.2003

**TITOLO III  
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE  
CAPO I**

- Obiettivi e finalità art. 5 CCNL 1.10.2007

**CAPO II  
Classificazione**

- Aree e profili professionali art. 6 CCNL 1.10.2007
- ALLEGATO A al CCNL 1.10.2007 Declaratorie delle aree
- Istituzione di profili professionali art. 8 CCNL 1.10.2007
- Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio art. 9 CCNL 1.10.2007
- Modalità di accesso dall'esterno art.10 CCNL 1.10.2007
- Progressioni all'interno del sistema di classificazione art. 11 del CCNL 1.10.2007
- Sviluppi economici all'interno delle Aree art. 12 CCNL 1.10.2007
- Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree art. 13 CCNL 1.10.2007
- Posizioni organizzative art. 16 CCNL 1.10.2007
- Conferimento e revoca delle posizioni organizzative art. 17 CCNL 1.10.2007 - art. 18 CCNL 1.10.2007
- Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità art. 19 CCNL 1.10.2007
- Retribuzione di posizione e di risultato art. 20 CCNL 1.10.2007
- Clausola di rinvio art. 21 CCNL 1.10.2007

**TITOLO IV  
RAPPORTO DI LAVORO  
CAPO I  
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Il contratto individuale di lavoro art. 14 CCNL 6.7.1995
- Periodo di prova art. 1 CCNL 14.2.2001
- Ricostituzione del rapporto di lavoro art. 4 CCNL 14.2.2001
- Fascicolo personale art. 40 CCNL 14.2.2001

**CAPO II  
ORARIO DI LAVORO E RIPOSI**

- Orario di lavoro art. 17 CCNL 6.7.1995
- Riduzione dell'orario di lavoro art. 25 CCNL 6.7.1995
- Lavoro straordinario art. 17 CCNL 14.2.2001
- Banca delle ore art. 18 CCNL 14.2.2001
- Turnazione art. 16 CCNL 14.2.2001
- Reperibilità art. 19 CCNL 14.2.2001
- Riposo compensativo art. 20 CCNL 14.2.2001
- Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono art. 18 CCNL 6.7.1995 come integrato dall'art.46, comma 2, CCNL 16.2.1999

**CAPO III  
INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

- Permessi retribuiti art. 19 CCNL 6.7.1995 - art. 15, comma 3, CCNL 14.2.2001
- Permessi brevi art. 20 CCNL 6.7.1995
- Assenze per malattia art. 21 CCNL 6.7.1995, come integrato dall'art. 7 CCNL 14.2.2001 e dall'art. 32, comma 2, CCNL 1.10.2007
- Mutamento di profilo per indoneità psico- fisica (art. 2 CCNL 14.2.2001)
- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio art. 22 CCNL 6.7.1995 come integrato dall'art.8, comma 1, CCNL 14.2.2001
- Servizio militare e servizio sostitutivo civile art.6 CCNL 14.2.2001
- Diritto allo studio art.9 CCNL 14.2.2001
- Aspettativa per motivi familiari o personali art.5 CCNL 14.2.2001
- Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio art.10 CCNL 14.2.2001
- Altre aspettative previste da disposizioni di legge art.11 CCNL 14.2.2001
- Norme comuni sulle aspettative art.12 CCNL 14.2.2001
- Congedi per la formazione art.13 CCNL 14.2.2001

- Congedi per eventi e cause particolari art.15 CCNL 14.2.2001

#### **CAPO IV**

##### **Mobilità**

- Mobilità volontaria nell'ambito del comparto art. 27 CCNL 16.2.1999
- Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza art.3 CCNL 14.2.2001)
- Assunzione a tempo determinato art.16 CCNL 6.7.1995
- Rapporto di lavoro a tempo parziale art.21 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 32 CCNL 14.2.2001
- Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale art. 22 CCNL 16.2.1999
- Trattamento economico- normativo del personale a tempo parziale art. 23 CCNL 16.2.1999 come modificato ed integrato dall'art. 33 CCNL 14.2.2001
- Disciplina sperimentale del telelavoro art.34 CCNL 14.2.2001)
- Contratto di fornitura di lavoro temporaneo Art. 35 CCNL integrativo 1998/2001)
- Contratto di formazione e lavoro art.36 CCNL 14.2.2001

#### **CAPO VI**

##### **Tutele ed interventi solidali**

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche art.37 CCNL 14.2.2001  
Interventi solidali a favore dei lavoratori affetti da AIDS art.38 CCNL 14.2.2001

#### **CAPO VII**

##### **Misurazione e valutazione della qualità dei servizi**

- CCNL 1.10.2007 Art. 23: Obiettivi di carattere generale - Art. 24: Valutazione dell'apporto individuale - Art. 25: Politiche di incentivazione della produttività

#### **CAPO VIII**

##### **Formazione del personale Principi generali e finalità della formazione**

- Destinatari e procedure della formazione art.27 CCNL 1.10.2007

#### **CAPO IX**

##### **Norme disciplinari**

- Obblighi del dipendente art. 26 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 14 CCNL 9.10.2003
- Sanzioni e procedure disciplinari art.27 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 15 CCNL 9.10.2003
- Codice disciplinare art.16 del CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 2, CCNL 1.10.2007
- Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale Art. 17 CCNL 2002/2005)
- Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- (art.18 CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 4, CCNL 1.10.2007)

#### **CAPO X**

##### **Cessazione del rapporto di lavoro**

- Cause di cessazione del rapporto di lavoro art. 23 CCNL 6.7.1995
- Obblighi delle parti art. 24 CCNL 6.7.1995
- Recesso con preavviso art. 25 CCNL 6.7.1995

#### **CAPO XI**

##### **Codici di condotta**

- Obblighi del dipendente art.26 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 14 CCNL 9.10.2003
- Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni Allegato n. 2 al CCNL 9.10.2003
- Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro art. 21 CCNL 9.10.2003)
- Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali Allegato n. 1 al CCNL 9.10.2003

**TITOLO V**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**CAPO I**

**Istituti di carattere generale**

- Struttura della retribuzione art. 28 CCNL 16.2.1999
- Stipendio tabellare Art. 4 CCNL 18.2.2009 - art. 22 CCNL 9.10.2003)
- TABELLA A CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità
- TABELLA B CCNL 18.2.2009 NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere 13<sup>a</sup> mensilità
- Effetti dei nuovi stipendi art. 5 CCNL 18.2.2009 - art. 23 CCNL 9.10.2003
- Tredicesima mensilità art. 24 del CCNL del 9.10.2003
- Istituzione e disciplina dell'indennità di ente art. 26 CCNL 9.10.2003 - art. 4 CCNL 8.5.2006 - art. 35 CCNL 1.10.2007 - art. 6 CCNL 18.2.2009
- TABELLA C allegata al CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELL'INDENNITA' DI ENTE Valori in Euro per 12 mensilità
- Trattenute per scioperi brevi art. 28 CCNL 14.2.2001
- Retribuzione e sue definizioni art. 29 CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27, comma 2, CCNL 9.10.2003
- Struttura della busta paga art. 30 CCNL 14.2.2001

**CAPO II**

**Risorse per le politiche del personale**

- Lavoro straordinario art. 30 CCNL 16.2.1999
- Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C art. 31 CCNL 16.2.1999
- Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C art. 36 CCNL 1.10.2007 - art. 1 CCNL 18.2.2009 integrativo del CCNL 1.10.2007 - art. 7 CCNL 18.2.2009
- Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C art. 32 CCNL 16.2.1999
- Integrazione alla disciplina sul Fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89 - art. 4 CCNL 14.3.2001 - art. 25 CCNL 9.10.2003 - art. 1 CCNL 18.2.2009 integrativo CCNL 1.10.2007 - art. 7 CCNL 18.2.2009

**CAPO III**

**Trasferta e trasferimento**

- Trattamento di trasferta art. 21 CCNL 14.2.2001, come integrato dall'art. 32, comma 1, CCNL 1.10.2007
- Trattamento di trasferimento art. 22 CCNL 14.2.2001

**CAPO IV**

**Indennità e benefici particolari**

- Indennità di bilinguismo art. 39 CCNL 14.2.2001 - art. 37 CCNL 1.10.2007
- Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali art. 26 CCNL 14.2.2001
- Conferma di discipline precedenti art. 30 CCNL 9.10.2003

**CAPO V**

**Previdenza e assistenza**

- Copertura assicurativa art. 23 CCNL 14.2.2001 - art. 31 CCNL 1.10.2007
- Patrocinio Legale art. 24 CCNL 14.2.2001
- Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.
- Servizio mensa art. 25 CCNL 14.2.2001 Benefici di natura assistenziale e sociale art. 27 CCNL 14.2.2001
- Interventi assistenziali art. 46 CCNL 6.7.1995
- Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia – ACI art. 28 CCNL 9.10.2003
- Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero per il comparto degli Enti pubblici non economici stipulato in data 13.03.2002

## PARTE PRIMA

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I

#### Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto (art. 1 CCNL 18.2.2009)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti ed i professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli Enti del comparto indicati all'art. 4, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dall' 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli Enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

#### (art. 1 CCNL 1.10.2007)

Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti ed i professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto indicati all'art. 4, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007. **(Nota. Comma disapplicato dall'art. 1 del CCNL 18.2.2009).**

2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa degli enti, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o altra persona giuridica di diritto pubblico o privato, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001).

#### (art. 2 CCNL 1.10.2007)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007, per la parte economica. **(Nota Comma disapplicato dall'art. 1 del CCNL 18.2.2009)**
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007, per la parte economica. **Nota Comma disapplicato dall'art. 1 del CCNL 18.2.2009)**
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN. **((Nota Comma disapplicato dall'art. 1 del CCNL 18.2.2009)**
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 (*Procedimento di contrattazione collettiva*) e 48, comma 1 Art. 48. (*Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica*), del d.lgs. 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva

intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### CAPO I Disposizioni generali

#### Obiettivi e strumenti (art. 3 del CCNL 16.2.1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'amministrazione e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati alla collettività.

2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione delle parti sociali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali nell'ambito del comparto ricomprende:

- a) la contrattazione collettiva, che si svolge sia a livello nazionale, sia, con la contrattazione integrativa, a livello di ente, sulle materie e secondo le modalità previste dal presente contratto: in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, questa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. all'art.45 (*Trattamento economico*) del D.Lgs.n.165/2001
- b) la partecipazione sindacale, che si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di Commissioni, Osservatori e Conferenze;
- c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

## CAPO II

### Contrattazione collettiva integrativa

#### Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa (art. 4 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 5 CCNL 9.10.2003 e dall'art.4 CCNL 1.10.2003)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate all'art.10 per la destinazione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori previsto dall'art. 31 (*Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C.*), nonché dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e 44 (*Fondo Area dei professionisti; Fondo Area medica; Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n.88/1989*). Il contratto collettivo integrativo assume l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, *basate su indicatori e standard di riferimento (Nota 1)*, ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'art. 32, nonché quelli di ripartizione dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e 44 (*Area VI della Dirigenza - Fondo Area medica; Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989*)

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata sono prioritariamente regolate le seguenti materie:

A) a livello nazionale o di sede unica di ente:

linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;

- ricaduta delle innovazioni tecnologiche e organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi per una migliore risposta all'utenza sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
- accordi di mobilità;
- linee di indirizzo e criteri per la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- pari opportunità, per le finalità indicate nell'art. 7 del presente contratto (**Nota 2**), nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;

- individuazione delle posizioni organizzative eventualmente incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale;
- le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

Le materie di contrattazione collettiva integrativa di cui sopra sono integrate da quelle previste nell'art. 19, comma 1, lett. A) del presente CCNL (*Relazioni sindacali del sistema di classificazione*) (**Nota 3**). La contrattazione in tema di mobilità e di riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

E' demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 6 luglio 1995. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B) a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, identificabile, secondo le caratteristiche ordinamentali di ciascun ente, nelle articolazioni direzionali centrali, nelle strutture regionali e in quelle provinciali o sub provinciali, nonché, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, nelle strutture provinciali che secondo gli ordinamenti degli enti non sono di livello dirigenziale e, comunque, nelle strutture individuate come sedi di costituzione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 6 luglio 1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio.

Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa;

4. Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti. A tal fine gli enti si dotano, qualora non ne dispongano, di un sistema di contabilità analitica integrato e per budget, quale strumento di valutazione e controllo delle attività e verifica dei risultati per ciascun centro di costo.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato stabiliti dall'art.11 (*Comportamento delle parti*), relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

6. I contratti collettivi integrativi e decentrati non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto all'ambito di risorse indicato al comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

**Nota 1.** Si veda in proposito dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001 (Art. 5. Potere di Organizzazione)

**Nota 2.** La legge n.125/1991 è stata abrogata dall'art. 57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D.Lgs.n.198/2006.

**Nota 3.** Si veda in proposito l'art.16 della legge n.183/2011 nonché delle disposizioni dell'art. 2, commi 11 – 16, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

#### **(Art.5 CCNL 9.10.2003)**

1. Al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio, il contratto collettivo integrativo a livello nazionale assegna una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle sedi periferiche abilitate alla contrattazione decentrata. Resta fermo che il pagamento delle incentivazioni avviene a seguito dell'avvenuto accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Comma non riportato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell' art. 4, comma 3, lett. A (*contrattazione integrativa a livello nazionale o di sede unica di ente*) del CCNL 16.2.1999; Vedi Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa.

#### **(Art.4 CCNL 1.10.2007)**

1. Comma non riportato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 6, lettera A) *Informazione*, comma 2, punto A del CCNL 16.2.1999. Vedi Il sistema di partecipazione, informazione

2. Comma non riportato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 6, lettera A) *Informazione*, comma 2, punto A del CCNL 16.2.1999. Vedi Il sistema di partecipazione, informazione.

3. Comma non riportato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 6, lettera B) *Concertazione*, comma 1, punto A, del CCNL 16.2.1999. Vedi Il sistema di partecipazione, Concertazione

4. Comma non riportato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 4, lett. A) del CCNL 16.2.1999 in materia di contrattazione. Vedi Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa

5. *Questo comma non è richiamato in quanto deve ritenersi disapplicato. Vedi Pari Opportunità*
6. La quota minima di risorse da destinare alla contrattazione a livello di struttura periferica, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del CCNL del 9 ottobre 2003, è elevata al 20%. L'incremento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati presso le strutture periferiche, in correlazione con l'utilizzo delle predette risorse, è accertato attraverso strumenti di verifica anche basati sul grado di soddisfazione dell'utenza e sulla adozione e pubblicizzazione delle carte di servizio, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 25.

### **Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo (Art. 4 CCNL 9.10.2003)**

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
  2. Gli enti costituiscono la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convocano la delegazione sindacale prevista dall'art. 10, comma 1, punto I, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999 (*Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa*), per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
  3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999, è effettuato dal collegio dei sindaci o dei revisori ovvero, in mancanza, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. **(Nota)**
  31. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentative. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante.
  4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione.
  5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
  6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999. *(Da ritenersi disapplicato)*
- (Nota)** *In materia si deve tenere conto dell'art. 40bis del D.Lgs 165/2001, il quale prevede l'obbligo di trasmissione all'Aran di tutti i contratti integrativi sottoscritti nelle pubbliche amministrazioni, con l'indicazione del comparto di appartenenza, nome dell'amministrazione in cui il contratto è stato stipulato e periodo di vigenza del contratto stesso.*

## **CAPO III Sistema di partecipazione**

**(art. 6 CCNL 16.2.1999, come integrato e modificato dall'art. 6 CCNL 9.10.2003 e dall'art. 4 CCNL 1.10.2007)**

### **A) Informazione (Nota)**

1. Ciascun ente, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità, assicura ai soggetti sindacali di cui all'art.8 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*), anche su loro richiesta, informazioni puntuali su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.
2. Nelle materie di seguito indicate l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva:
  - A) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*)
    - a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
    - b) verifica periodica della produttività degli uffici;
    - c) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
    - d) criteri generali sulla programmazione della mobilità interna;
    - e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
    - f) sperimentazioni gestionali e/o affidamento all'esterno dei servizi;
    - g) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
    - h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
    - i) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art. 21, comma 10 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*);
    - j) programmi di formazione del personale;



- k) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - l) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione, anche in relazione alle ricadute occupazionali derivanti dai medesimi processi o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico;
  - m) obiettivi e modalità attuative del piano operativo predisposto dagli organi preposti alla gestione in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché dei processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;
- B) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*):
- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
  - b) verifica periodica della produttività in sede locale;
  - c) stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflesso sulla sede locale;
  - d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
  - e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
  - f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
  - g) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
  - h) programmi di formazione del personale in sede locale;
  - i) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.

3. Nelle materie di seguito indicate, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, così come in tutte quelle demandate alla contrattazione, l'amministrazione fornisce un'informazione successiva:

- A) ai soggetti sindacali di cui all' art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*):
- a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
  - b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza;
  - c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
  - d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - e) andamento generale della mobilità del personale;
  - f) distribuzione complessiva delle risorse del Fondo unico di ente per i trattamenti accessori;
  - g) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
  - h) attuazione dei criteri per la formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi;
- B) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2:
- a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale;
  - b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza in sede locale;
  - c) attuazione dei programmi di formazione del personale in sede locale;
  - d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
  - e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.
4. Per l'informazione di cui al comma 2 sono previsti almeno due incontri annuali. La documentazione viene fornita alle organizzazioni sindacali con un congruo anticipo.

#### **B) Concertazione (Nota 1)**

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 6 (*Il sistema di partecipazione, Informazione*)

A) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) per le seguenti materie :

- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
  - b) verifica periodica della produttività degli uffici;
  - c) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
  - d) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.
- B) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*)
- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in sede locale;
  - b) la verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste all'art.19, comma 1, lett. B) (*Relazioni sindacali del sistema di classificazione*).

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di

responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire a un accordo. Il confronto deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie che sono state oggetto del confronto.

### **C) Consultazione**

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione, da parte dell'amministrazione, degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per i casi previsti al comma 2.

2. La consultazione è obbligatoria per le materie di seguito indicate:

A) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*,

a) organizzazione e disciplina degli uffici (**Nota 2**)

b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche (**Nota 2**)

c) "modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale per le procedure disciplinari fino all'entrata in vigore della disciplina relativa ai Collegi di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 47 del presente CCNL.

d) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art. 21, comma 10 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*);

B) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*)

1. organizzazione e disciplina degli uffici (**Nota 2**)

2. consistenza e variazione delle dotazioni organiche (**Nota 3**)

3. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626. (*Ora Il riferimento attualmente deve essere inteso agli artt.47 e 50 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81.*

### **D) Altre forme di partecipazione**

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa degli enti, in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 59/1997, sono costituiti presso ogni ente del comparto appositi Comitati composti dai rappresentanti dell'amministrazione e dai rappresentanti sindacali dei dipendenti di cui all'art 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*).

2. Nell'ambito dei Comitati previsti al comma 1 le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'amministrazione e registrano le convergenze sulle linee di indirizzo riguardo ai processi di rinnovamento e di ristrutturazione organizzativa dell'ente. Di tale attività, corredata dei dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Comitato di settore.

3. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l'anno una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti degli enti le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali e la formazione del personale, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni degli enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

**(Nota 1)** *In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Relativamente alla concertazione si vedano anche le circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della funzione pubblica)*

*Art. 5, comma 2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ((fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9)). Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.*

**(Nota 2)** *Si deve tenere conto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs 165/2001 qui riportato:*

*1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9). Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberanti*

l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

**(Nota 3)** L'art. 55, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 ha abrogato i conciliazione ed arbitrato.

#### **(art. 12, comma 8, CCNL 9.10.2003)**

8. Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, è costituita, presso ciascun ente, apposita commissione bilaterale, alla quale sono affidate le seguenti funzioni:

- a) acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 3, nonché delle finalità di cui all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999;
- c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziare, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.

#### **Relazioni sindacali del sistema di classificazione**

##### **(art. 22 CCNL 1.10.2007)**

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

A) contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999:

- a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni ai sensi dell'art. 13 (*Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree*)
- b) individuazione dei profili professionali di cui all'art. 8 (*Istituzione di profili professionali*)

B) informazione preventiva e concertazione (*Vedi nota 6 e 7 Sistema di partecipazione*) di cui all'art. 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999:

- a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 11 (CCNL 1.10.2007) **(Nota 8)**;

- b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui all'art. 14 **(Nota 8)**;

- c) criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 1763;

- d) graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 16, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità **(Vedi note 6 e 7 Sistema di partecipazione)**

- e) criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio **(Vedi note 6 e 7 Sistema di partecipazione)**

**(Nota 8)** In proposito si veda l'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 Progressioni di carrier, qui riportato:

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni. 3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

Si veda anche l'art.52 del D.Lgs.n.165/2001 Disciplina delle mansioni, qui riportato:

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera

- a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per

cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

1-ter. ((comma abrogato dal d.p.r. 16 aprile 2013, n. 70)).

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni

dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, e' nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore e' corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

## CAPO IV I soggetti sindacali

### Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa (art. 8 CCNL 16.2.1999)

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente di cui all'art.4, comma 3, lett. A) (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*), sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. B) (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*) sono:

- le R.S.U.;
- le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

### Composizione delle delegazioni (art. 10 CCNL 16.2.1999)

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:

I - a livello nazionale o di sede unica di ente:

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- dal Direttore generale o Segretario generale o suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) per la parte sindacale:

- dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*);

II - a livello di struttura periferica come individuata all'art. 4, comma 3, lett. B) (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*):

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato;

- da una rappresentanza dei responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del contratto;

b) per la parte sindacale:

- dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*).

2. 2. Gli enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia.

### **Comitato per le pari opportunità**

**(art. 7 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 1.10.2007) (Nota)**

1. Gli enti, ai sensi dell'art. 57 del dlgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel dlgs. 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.

1/bis. In tale ambito, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'ente è tenuto a fornire;
  - b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);
  - c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del d. lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198;
  - d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne e di quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007;
  - e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti."
- 1/ter. Ai fini del comma 1/bis gli enti, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d), evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

**(Nota)** Si veda in proposito l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

**(art. 8 del CCNL del 9.10.2003) (Nota)**

1) Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2) In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3) Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) del CCNL del 16 febbraio 1999 è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4) Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5) In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 12, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6) I comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7) Gli enti favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8) I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

**(Nota)** Si veda in proposito l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

#### **Interpretazione autentica dei contratti (art.12 CCNL 16.2.1999)**

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo all'art.47 del D.Lgs.n.165/2001 e successive integrazioni e modificazioni, ovvero con quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

### **CAPO VI DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI**

#### **Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali (art. 9 CCNL 16.2.1999, come modificato dall'art.1 CCNL 27.7.2005)**

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'Accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi e sulle altre prerogative sindacali sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'Accordo stesso ai seguenti soggetti:

- a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell' Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
- b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
  - delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale, la cui rappresentatività sia stata accertata ai sensi dell'art. 43, del d. lgs. n. 165 del 2001;
  - componenti degli organismi statuari delle rispettive confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.
2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'Accordo quadro di cui al comma 1.

**Norma di rinvio**  
**(art. 9 CCNL 9.10.2003)**

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso gli enti, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.
2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL.

## TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

### CAPO I

#### Premessa

**Obiettivi e finalità**  
**(art. 5 CCNL 1.10.2007)**

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.
2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione.
3. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
  - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
  - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.
4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.
5. Il presente titolo sostituisce e disapplica la parte seconda del CCNL del 16 febbraio 1999 sul sistema di classificazione del personale, nonché l'art. 24 del medesimo CCNL.

### CAPO II

#### Classificazione

#### Aree e profili professionali

**(art. 6 CCNL 1.10.2007)**

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree A, B e C.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL77.
3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.
4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.

5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi degli enti.

6. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n.165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

7. Nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di divisione.

### **ALLEGATO A al CCNL 1.10.2007 Declaratorie delle aree**

#### **Area A**

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

#### **Conoscenze:**

- conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale, sui prodotti/servizi dell'ente e sulle normative interne fondamentali; conoscenze relative a tecniche ordinarie.

#### **Capacità:**

- capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie;
- capacità di eseguire con correttezza i compiti affidati;
- capacità di soluzione di problematiche di tipo semplice, anche a seguito di imprevisti e anomalie di funzionamento;
- capacità di gestire relazioni di tipo semplice, anche con il pubblico.

#### **Requisiti per l'accesso dall'esterno:**

- assolvimento dell'obbligo scolastico.

#### **Esemplificazione dei profili professionali:**

- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;
- lavoratore che assicura il presidio di tecniche ordinarie;
- lavoratore addetto ad archivi, anche informatici;
- lavoratore addetto alla guida di veicoli ed al trasporto di persone o cose.

#### **Area B**

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

#### **Conoscenze:**

- conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno, sull'ente e sulla sua organizzazione, sui prodotti/servizi e i relativi sistemi di erogazione, sulle normative interne ed esterne concernenti l'attività dell'ente, sui vincoli da rispettare e sulle attività;
- conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche ovvero riferite al contesto socio-tecnico;
- conoscenze professionali di base riferite al processo o ai processi di pertinenza e, ove previsto, all'informatica applicata;
- conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo.
- Capacità:
- capacità di presidiare fasi e/o fasce di attività del processo, sia in ruoli di front-office che di back-office, attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro mediamente complessi, ivi comprese tecnologie informatiche e telematiche specifiche applicate al proprio contesto di lavoro;
- capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso un apporto qualitativamente differenziato, orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo ed alla soddisfazione degli utenti;
- capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili;
- capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza.

#### **Requisiti per l'accesso dall'esterno:**

diploma di istruzione secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni per lo svolgimento delle attività affidate.



**Requisiti per l'accesso dall'Area A (Nota):**

possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area A, accompagnato da 4 anni di esperienza professionale in A. **(Nota)**

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse all'area di attività cui è adibito, intervenendo nelle diverse fasi dei processi presiedute e nella gestione di relazioni dirette con l'utenza, nell'ambito delle proprie competenze;

lavoratore che, anche in collaborazione con altri addetti, svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nel rispetto di procedure e di norme interne o esterne.

**Area C**

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi esplicano, ad esempio, funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.

**Conoscenze:**

- elevate conoscenze del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento;
- elevate conoscenze delle normative, delle regole, delle tecniche e dei principi organizzativi richiesti per la gestione dell'ente e di suoi settori specifici, nonché dei vincoli esterni da rispettare;
- elevate conoscenze dei principi e modalità di funzionamento di sistemi organizzativi, anche riferite a settori che richiedono l'utilizzo di tecnologie informatiche e di comunicazione mediante reti;
- elevate conoscenze delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori.

**Capacità:**

- capacità di assumere responsabilità di produzione di risultato, relativamente agli obiettivi assegnati;
- capacità di gestire i processi presidiati sulla base di una visione globale degli stessi e della struttura organizzativa di appartenenza;
- capacità di soluzione di problemi ad elevata complessità, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo professionale alla ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico dei risultati e della qualità, alla circolarità delle informazioni, alla gestione, integrazione e facilitazione di processo;
- capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti;
- capacità di gestire il cambiamento organizzativo, anche a seguito di innovazioni di prodotto, servizio o processo;
- capacità di gestire relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, anche tra strutture organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altri enti o istituzioni, di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni complesse con gli utenti di natura diretta e relazioni negoziali;
- capacità di cooperazione e integrazione operativa e funzionale;
- capacità di gestire gruppi di lavoro, anche interfunzionali, guidando e motivando gli appartenenti al gruppo;
- capacità di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative.

**Requisiti per l'accesso dall'esterno:**

- requisito di base: diploma di laurea.

**Requisiti per l'accesso dall'Area B (Nota)**

- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area B, accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in B **(Nota)**

Esemplificazione dei profili professionali:

- lavoratore che assicura la gestione, la integrazione e facilitazione di processi complessi, in funzione di risultati finali e complessivi, riferiti all'utenza o agli impatti esterni;
- lavoratore che opera nel settore delle tecnologie informatiche e di comunicazione, curando l'analisi complessiva delle procedure e delle reti ed assicurando il coordinamento e la gestione di gruppi di progettazione informatica;
- lavoratore che svolge attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

**Nota.** Per effetto dell'art. 24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009, a decorrere dal 1° gennaio 2010, la progressione tra le aree può realizzarsi solo attraverso lo strumento del concorso pubblico con riserva a favore del personale interno (non superiore al 50% dei posti messi a concorso). Tale disciplina comporta la necessità del possesso da parte di questo personale dei medesimi titoli di studio richiesti per l'assunzione dall'esterno.

#### **Art. 24. Progressioni di carriera**

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno e' finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

#### **Articolo 52 Disciplina delle mansioni**

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

#### **Istituzione di profili professionali (art. 8 CCNL 1.10.2007)**

1. Gli enti, in relazione alle proprie necessità organizzative, istituiscono i profili professionali, previa contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 (**Nota**).

2. Ai fini della definizione dei profili professionali, si tiene conto dei seguenti criteri:

- costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, competenze professionali comuni, applicabili ad una gamma di attività differenziate;
- semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazioni ampie ed esaurienti che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;
- attualizzazione dei contenuti professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione e ai processi di innovazione degli enti ed alle nuove tecnologie adottate.

3. Nei casi di istituzione di nuovi profili, sono definiti altresì i criteri per il passaggio dei dipendenti agli stessi, fermo restando il livello economico acquisito.

**Nota.** Si vedano in proposito le previsioni degli art. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

#### **Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio (art. 9 CCNL 1.10.2007)**

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art.52, commi 2, 3 e 4, del D.Lgs.n.165/2001, per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" quelle proprie dell'area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:

- nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le progressioni tra le aree di cui all'art. 14 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*);
- nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. Non rientra nella previsione l'ipotesi di assenza per ferie del titolare.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascun ente secondo i propri ordinamenti e nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia, sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire non oltre tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999/84. La disciplina delle mansioni superiori, come integrata dal presente articolo, trova applicazione dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori come definite al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per il livello economico iniziale dell'area corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità. Per il periodo di conferimento delle mansioni superiori, cessa di essere corrisposto il differenziale tra livello economico acquisito e livello economico iniziale dell'area di appartenenza. In relazione a tale differenziale, si applica quanto previsto dall'art. 36, comma 385.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina dell'art. 52 del D.Lgs.n.165/2001.

#### **Modalità di accesso dall'esterno (art.10 CCNL 1.10.2007)**

1. Il reclutamento del personale avviene con le modalità previste dalla vigente normativa in materia di assunzioni nelle amministrazioni pubbliche, con garanzia di adeguate percentuali di accesso dall'esterno.

2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, gli enti sono tenuti a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche pari al 50% dei posti disponibili<sup>86</sup>, nel rispetto delle disposizioni di legge nel tempo vigenti.

3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avviene nel livello economico iniziale di ciascuna area e con i requisiti indicati nell'allegato A)

4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per l'area di assunzione.

#### **Progressioni all'interno del sistema di classificazione (art. 11 del CCNL 1.10.2007)**

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili:

a) sviluppi economici all'interno delle aree:

si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui agli artt. 12 e 13;

b) progressioni tra le aree: si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore nel rispetto dell'art. 10 (**Vedi nota riportata all'Allegato A più sopra**)

#### **Sviluppi economici all'interno delle Aree (art. 12 CCNL 1.10.2007)**

1. Le parti si danno atto che, alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Nell'ambito dell'area, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successivi livelli economici, i cui valori annui, comprensivi degli incrementi di cui all'art. 33, sono stabiliti nell'allegata tabella F (Nota)

3. I criteri e le procedure per lo sviluppo economico sono definiti nel contratto integrativo di livello nazionale o di sede unica, nel rispetto dei criteri generali previsti dall'art. 13 (*Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree*)

4. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 36, comma 191 destinate dalla contrattazione integrativa nazionale o di sede unica.

**(Nota)** Il riferimento deve essere ora inteso ai valori annui, comprensivi degli incrementi di cui all'art. 4 del CCNL 18.2.2009, risultanti dalla Tabella B, allegata al medesimo CCNL 18.2.2009.

#### **Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree (art. 13 CCNL 1.10.2007) (Nota)**

1. Gli sviluppi economici di cui all'art. 12 (*Sviluppi economici all'interno delle aree,*) sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica.

lavoratori, ivi compresi quelli incaricati di posizione organizzativa o di elevata professionalità.

3. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:

- il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;
- i titoli culturali e professionali posseduti;

- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

4. I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico.

5. Non possono partecipare ai passaggi di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003 (*Codice disciplinare*), ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

**(Nota)** In proposito si veda l'art. 23 del D.Lgs.n.150/2009

### **Art. 23 (Ruolo dei dirigenti)**

1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e' istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificita' tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilita' dirigenziale ((, nei limiti dei posti disponibili, ovvero nel momento in cui si verifica la prima disponibilita' di posto utile, tenuto conto, quale criterio di precedenza ai fini del transito, della data di maturazione del requisito dei cinque anni e, a parita' di data di maturazione, della maggiore anzianita' nella qualifica dirigenziale).

2. E' assicurata la mobilita' dei dirigenti, nei limiti dei posti disponibili, in base all' articolo 30 del presente decreto. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuita' dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilita' in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianita' di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato.

Per i dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto, il termine di cui all'articolo 23, comma 1, terzo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, rimane fissato in tre anni.

### **Posizioni organizzative (art. 16 CCNL 1.10.2007) (Nota)**

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo è riproposta, nel presente articolo e nell'art. 17 CCNL 1.10.2007, la disciplina in materia di posizioni organizzative già prevista dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.

2. Nell'ambito dell'area C gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

3. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

- attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;

- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

4. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.032,91 ed un massimo di Euro 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei fondi di cui all'art. 36 (*Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori*).

**(Nota)** Si veda l'art. 25 del D. Lgs n. 150/2009, nonché la L.7 agosto 2012, n. 135, art. 14, comma 22.

Si veda, inoltre la circolare esplicativa n. 11/2010 predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali la specifica incompatibilità prevista dall'art. 53, comma 1-bis del D. Lgs n. 165/2001 (impossibilità di conferire incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito cariche in partiti politici ed organizzazioni sindacali) trova applicazione anche in ordine al conferimento di incarichi di posizioni organizzative.

### **Conferimento e revoca delle posizioni organizzative (art. 17 CCNL 1.10.2007)**

1. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
2. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - accertamento di risultati negativi;
  - violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (*codice disciplinare*)
 98 ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.
4. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente da ciascun ente.

### **Incarichi di elevata professionalità (art. 18 CCNL 1.10.2007)**

1. Al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, gli enti possono avviare, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A), ultimo periodo (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*), progetti di innovazione organizzativa e di valorizzazione professionale finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse, in connessione con le iniziative e le attività attivate ai sensi dell'art. 23 e dell'art. 26 (*Principi generali e finalità della formazione*).
2. Al fine di realizzare i progetti di cui al comma 1, gli enti, individuano, secondo criteri di semplificazione e razionalizzazione organizzativa, posizioni di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici. Nell'ambito dei progetti di cui al comma 1 e con le modalità ivi previste, è individuato il numero complessivo delle posizioni, gli stanziamenti a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 361 (*Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori*), il numero ed il valore delle fasce, nonché la distribuzione delle predette posizioni all'interno di ciascuna fascia.
3. Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 2, gli enti, sulla base dei rispettivi ordinamenti ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono conferire, a dipendenti appartenenti all'area C effettivamente in servizio, incarichi temporanei, aventi contenuto organizzativo o professionale, i quali, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di alta professionalità e di elevata responsabilità. Gli incarichi di cui al presente comma non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 17 (*Conferimento e revoca delle posizioni organizzative*)
4. Gli incarichi di cui al comma 3 possono riguardare:
  - funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - funzioni di alta specializzazione, con contenuti di elevata professionalità, correlate al possesso di titoli universitari o post-universitari ed alla maturazione di un'adeguata esperienza professionale;
  - funzioni di integrazione dei processi lavorativi, funzioni di staff ad elevato contenuto innovativo, funzioni ispettive e di vigilanza, caratterizzate da elevata professionalità ed esperienza, nei casi in cui le predette funzioni implicino una responsabilità ampia e diretta, con elevata autonomia e attività di coordinamento, sui processi affidati.
5. Ai fini di quanto previsto all'art. 20, comma 2 (*Retribuzione di posizione e di risultato*), ciascun ente procede alla graduazione delle posizioni connesse con gli incarichi di cui al comma 4, in base a criteri generali adottati con proprio atto, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*). Nella graduazione delle posizioni gli enti tengono conto, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alle specifiche situazioni organizzative:
  - a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
  - b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dalle funzioni affidate, anche tenuto conto della innovatività delle relative competenze professionali;
  - c) complessità e responsabilità delle funzioni attribuite;

d) entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite.

**Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità  
(art. 19 CCNL 1.10.2007)**

1. Gli incarichi di elevata professionalità di cui all'art. 18 sono conferiti da ciascun ente, con atto scritto e motivato, per un periodo minimo di un anno e massimo di due, su proposta del dirigente responsabile, sulla base di appositi criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione (**Vedi nota 1 Sistema di partecipazione**) con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*). Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità, tenendo conto degli esiti della valutazione di cui al comma 5.

2. I criteri di cui al comma 1 devono prioritariamente tenere conto delle più elevate conoscenze ed esperienze già maturate; devono inoltre considerare i requisiti culturali, le attitudini e le capacità professionali dei dipendenti, in relazione agli incarichi da affidare.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

b) intervenuti mutamenti organizzativi;

c) accertamento di risultati negativi;

d) violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16 c. 4 (codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003 (*Codice disciplinare*) ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita delle retribuzioni di cui all'art. 20 (*Retribuzione di posizione e di risultato*) e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, con decorrenza dalla revoca medesima.

5. La valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti, nell'ambito degli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo, avviene con cadenza annuale, sulla base di criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione (**Vedi nota 1 Sistema di partecipazione**) con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999<sup>14</sup>. La valutazione, in correlazione con le previsioni di cui agli artt. 24 e 25 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) ha per oggetto il miglioramento del servizio e delle prestazioni erogate, la razionalizzazione e l'ottimizzazione delle risorse e dei processi interni, la circolarità ed il costante aggiornamento dell'informazione, il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base di standard o parametri di riferimento che consentano di apprezzare i miglioramenti realizzati. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione, in relazione al livello dei risultati conseguiti, della retribuzione di risultato di cui all'art. 20 (*Retribuzione di posizione e di risultato*).

6. In caso di valutazione negativa, gli enti, prima della sua definitiva formalizzazione, acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per gli sviluppi economici di cui all'art. 12, secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 13 (*Incarichi di elevata professionalità*).

**Retribuzione di posizione e di risultato  
(art. 20 CCNL 1.10.2007)**

1. Al dipendente cui sia conferito un incarico di elevata professionalità ai sensi dell'art. 18 (*Incarichi di elevata professionalità*) compete, oltre al trattamento economico previsto per l'area di appartenenza, compreso il livello economico conseguito, una retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai commi seguenti.

2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è stabilita da ciascun ente, con le modalità previste dall'art. 18, commi 1 e 2, sulla base della graduazione di cui all'art. 18, comma 5 e dei relativi criteri, definiti previa concertazione (**Vedi nota 1 Sistema di partecipazione**) con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*)

3. I valori della retribuzione di posizione e le relative fasce sono compresi tra un minimo ed un massimo definiti dal CCNL. I predetti minimi e massimi saranno stabiliti dalla contrattazione nazionale di cui all'art. 2 (*clausola di rinvio*)

4. La valutazione positiva, con le modalità di cui all'art. 19, comma 5 (*Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità*) e sulla base dei criteri ivi stabiliti, dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La predetta retribuzione è definita maggiorando la retribuzione di posizione di una misura percentuale variabile da un minimo ad un massimo. Tali minimi e massimi saranno definiti dalla medesima contrattazione nazionale di cui al comma 3. La retribuzione di risultato è corrisposta in relazione al livello dei risultati conseguiti, secondo i criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999.

5. Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.

6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo si provvede con le modalità che saranno definite nella contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 21.

**Clausola di rinvio**  
**(art. 21 CCNL 1.10.2007)**

1. Le disposizioni di cui al presente capo avranno applicazione a seguito della compiuta definizione, nel CCNL di cui all'art. 39 **(Nota)**, delle modalità di finanziamento dell'istituto, ivi compresi i valori minimi e massimi di cui all'art. 20, commi 3 e 41, nonché del livello contrattuale per l'individuazione del numero complessivo degli incarichi che gli enti potranno attribuire. Nell'ambito dello stesso CCNL, sono inoltre definite le integrazioni al sistema delle relazioni sindacali di cui all'art.22, in coerenza con le disposizioni del presente capo. Tale fase completerà la materia al fine della sua applicazione.

2. Alla disciplina di cui al presente capo, saranno ricondotte le innovazioni dei modelli organizzativi già sperimentate dagli enti.

3. In considerazione dell'introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale, le parti istituiscono una commissione paritetica Aran – Organizzazioni sindacali, al fine di verificare la congruità del numero dei livelli economici del citato nuovo sistema. La commissione concluderà i lavori in tempo utile per l'avvio della sessione negoziale di cui al comma 1 e, comunque, non oltre la vigenza contrattuale del presente CCNL.

**(Nota)** CCNL 1.10.2007; l'art.39 del CCNL 1.10.2007 (Clausola di rinvio) ha disposto: "Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare alla sessione contrattuale prevista dall'art. 38, da attuare non appena verrà approvata la legge finanziaria per il 2008, che integra il presente CCNL, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- definizione dei criteri e delle modalità che regolano i diversi istituti della mobilità del personale, per la parte demandata alla contrattazione collettiva al fine di definire una disciplina nazionale per il passaggio e l'inserimento negli enti del personale trasferito, fatta eccezione per il problema della equiparazione tra i diversi sistemi di classificazione, da affrontare necessariamente in sede di accordo quadro nazionale;

- completamento della disciplina relativa agli incarichi di elevata professionalità di cui al titolo III, capo VI secondo quanto previsto dall'art. 21, al fine della sua applicazione.

**TITOLO IV**  
**IL RAPPORTO DI LAVORO**  
**CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Il contratto individuale di lavoro**  
**(art. 14 CCNL 6.7.1995)**

1. Il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Per il contratto di lavoro individuale è richiesta la forma scritta. In esso sono comunque indicati:

- a. la tipologia del rapporto di lavoro;
- b. la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c. la qualifica **(Nota 1)** di inquadramento, le relative mansioni e il livello retributivo iniziale;
- d. la durata del periodo di prova;
- e. la sede iniziale dell'attività lavorativa;
- f. il termine finale per il contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art. 15, comma 6 **(Nota 2)**

5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993 **(Nota 3)**

134. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 5 nel termine ivi previsto, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso esso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

**(Nota 1)** Il riferimento deve essere inteso all'area e al profilo professionale.

**(Nota 2)** CCNL 6.7.1995. Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 22 del CCNL 16.2.1999 Cfr. orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

**(Nota 3)** Il riferimento deve essere ora inteso all'art.53 del D.Lgs .n.165/2001.

#### **Periodo di prova (art. 1 CCNL 14.2.2001)**

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

- a) 2 mesi per il personale dell'Area A;
- b) 4 mesi per il personale delle Aree B e C.

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

3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 22 del CCNL 6 luglio 1995 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*).

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 corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto 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 maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute. **(Nota)**

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

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso presso la stessa o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, presso l'ente di provenienza, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

10. Il personale che fruisce dei passaggi interni di cui all'art. 15, comma 1, del CCNL 16/02/1999 non è soggetto al periodo di prova

**(Nota)** In proposito si veda l'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali le ferie devono essere obbligatoriamente fruiti e non possono dar luogo, in nessun caso, alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, anche in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere n.32937 del 6.8.2012 (consultabile sul relativo sito istituzionale), ha fornito alcune indicazioni sulla portata e sulle modalità applicative del citato art.5, comma 8, della legge n.135/2012.

#### **Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 4 CCNL 14.2.2001)**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'ente si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione equivalente a quella rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

2. Nel caso previsto dal precedente comma, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

#### **Fascicolo personale (art. 40 CCNL 14.2.2001)**

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'ente o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.



2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

## CAPO II ORARIO DI LAVORO E RIPOSI

### Orario di lavoro (art. 17 CCNL 6.7.1995)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall' art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724. l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame (**Nota 1**) con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993. (**Nota 2**).
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
  - a. utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
  - b. ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;
  - c. in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
  - d. priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.

**Nota 1** In materia si vedano le previsioni dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 34 del D. Lgs n. 150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

**Nota 2.** Si veda art. 16 e 17 del D.Lgs.n.165/2001

### Riduzione dell'orario di lavoro (art. 25 CCNL 6.7.1995)

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.
2. Entro il 30 giugno del 2000 le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia.

### Lavoro straordinario (art. 17 CCNL 14.2.2001)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dagli enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.
3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente in presenza di esigenze eccezionali o per

specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. a)143, calcolata con le modalità previste dal comma 3 dello stesso articolo, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'ente ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 (*Orario di lavoro*) Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 18 (*Banca delle ore*).

### **Banca delle ore (art. 18 CCNL 14.2.2001)**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art. 31 in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art.31 (*Il richiamo deve essere correttamente inteso all'art. 33 del suddetto CCNL 14.2.2001, che ha integrato le previsioni dell'art. 23 del CCNL del 16.2.1999*); debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

7. La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001.

### **Turnazione (art. 16 CCNL 14.2.2001)**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore

4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6; i turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) (CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura del 20 %;

- fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;

- fascia festiva-notturna: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.

7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 31 del Ccnl del 16.2.1999 (*Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B*).

#### **Reperibilità (art. 19 CCNL 14.2.2001)**

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dagli enti, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, protezione civile e simili. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.

2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

4. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche nell'arco di un mese.

5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra euro 7.75 e euro 12.91 la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL 16.2.1999 (*Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C*).

#### **Riposo compensativo (art. 20 CCNL 14.2.2001)**

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 6/7/1995 (*Orario di lavoro*), non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. a) (CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003) maggiorata del 80% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno ferial non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 29, comma 2, lettera a) (CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

**Ferie, recupero festività sopresse e festività del Santo Patrono**  
**(art. 18 CCNL 6.7.1995 come integrato dall'art.46, comma 2, CCNL 16.2.1999)**

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e le altre competenze che non siano corrisposte per dodici mensilità.
  2. Il periodo di ferie spettante è stabilito in 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Sono fatti salvi i periodi di congedo aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.
  3. I dipendenti assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
  4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
  5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
  6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo 159.
  7. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
  8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' art. 19 (*Permessi retribuiti*) conserva il diritto alle ferie.
  9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto al comma 15. Esse vanno fruite nel corso dell'anno solare di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
  10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie deve in ogni caso avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, in modo da assicurare comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
  11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione (**Nota 1**) per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto.
  12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.
  13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento, derivante da malattia del lavoratore, all'utilizzo delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, la fruizione relativa può avvenire anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque non oltre l'anno.
  14. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
  15. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga i termini di cui ai commi 12 e 13.
  16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1. (**Nota 2**)
- (Nota 1)** In materia, si richiamano i vincoli posti dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n.122/2010, che hanno disposto, rispettivamente, la soppressione dell'indennità di trasferta e, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio.
- (Nota 2)** Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute" non è richiamata in quanto deve ritenersi disapplicata dalle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali le ferie devono essere obbligatoriamente fruite e non possono dar luogo, in nessun caso, alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, anche in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Il

Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere n.32937 del 6.8.2012 (consultabile sul relativo sito istituzionale), ha fornito alcune indicazioni sulla portata e sulle modalità applicative del citato art.5, comma 8, della legge n.135/2012.

### **CAPO III**

## **INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

#### **Permessi retribuiti** **(art. 19 CCNL 6.7.1995)**

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno;
  - lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento.
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.
6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
- 7 *Comma disapplicato e sostituito dall'art. 14 CCNL 14.2.2001.*
8. *Comma disapplicato e sostituito dall'art. 14 CCNL 14.2.2001.*
9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.
10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

#### **(art. 15, comma 3, CCNL 14.2.2001)**

1. *Vedi Congedi per eventi e cause particolari*
2. *Vedi Congedi per eventi e cause particolari*
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, con la precisazione che possono essere fruiti anche frazionatamente i permessi previsti dal comma 2 (per particolari motivi personali e familiari) e dal comma 6 (permessi ex art. 33, comma 3, legge 104/1992).

#### **Permessi brevi** **(art. 20 CCNL 6.7.1995)**

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessuna caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare la 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

#### **Assenze per malattia** **(art. 21 CCNL 6.7.1995, come integrato dall'art. 7 CCNL 14.2.2001 e dall'art. 32, comma 2, CCNL 1.10.2007)**

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'amministrazione, nell'ipotesi di cui al comma 2, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato a norma dell'art. 32, comma 1 (CCNL 6/7/1995), fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

7- bis. In caso di patologie gravi che richiedano, terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata, ivi compresi i giorni di ricovero domiciliare, purché sostitutivi del ricovero ospedaliero. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).

7- ter. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, gli enti favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. **(Nota 1)**

9 L'ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali **(Nota 2)**

10. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

11. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 **(Nota 3)** Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. 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.

**(Nota 1)** Si veda in proposito l'art. 55- septies del D. Lgs n. 165/2001: "L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo".

**(Nota 2)** Si veda in proposito l'art. 55- septies, comma 5, del D. Lgs n. 165/2001: "L'Ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali".

**(Nota 3)** Le fasce di reperibilità indicate nella disciplina contrattuale devono ritenersi superate da quelle stabilite nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione del 18 dicembre 2009, n. 206, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 5-bis del D. Lgs. n.165/2001. Per le modalità del controllo rilevano le previsioni dell'art.55 – septies, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

**Vedi alla voce Malattia ABC dei Diritti.**

### **Mutamento di profilo per idoneità psico- fisica (Nota)** **(art. 2 CCNL 14.2.2001)**

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, l'Ente non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area e, in via residuale, in un profilo di area immediatamente inferiore.

3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.

4. Nel caso di destinazione ad un profilo appartenente a posizione economica inferiore o ad area inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questo sia più favorevole.

5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'ente di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 3 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza).

**(Nota)** La norma contrattuale deve essere coordinata con le disposizioni del DPR 171/2011 "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

### **Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (Nota)** **(art. 22 CCNL 6.7.1995 come integrato dall'art.8, comma 1, CCNL 14.2.2001)**

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 i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 21, commi 1 e 2 (Assenze per malattia). In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21, comma 7, lettera a) Assenze per malattia comprensiva del trattamento accessorio.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21, comma 7 (Assenze per malattia), per tutti i periodi di conservazione del posto di cui al comma 1.

3. Nulla è innovato per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente **(Nota)**.

4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comparto, con le assenze per malattia di cui all'articolo 21 (Assenze per malattia),

5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge.

**(Nota)** L'art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data. Indicazioni sulle modalità di corretta applicazione del citato art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, con particolare riferimento al regime transitorio, sono state fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n.32934 del 6.8.2012, consultabile sul relativo sito istituzionale.

### **Servizio militare e servizio sostitutivo civile** **(art.6 CCNL 14.2.2001)**

1. 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 dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza fra la retribuzione in godimento e quella erogata dall'amministrazione militare.

6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

### **Diritto allo studio (art.9 CCNL 14.2.2001)**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascun Ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Gli Enti articolati territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie unità operative il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;

b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);

d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 16.2.1999 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*).

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'ente e comunque quello degli esami



sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, prima alinea del CCNL del 6.7.1995 (*Permessi retribuiti*).

#### **Aspettativa per motivi familiari o personali (art.5 CCNL 14.2.2001)**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

#### **Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (art.10 CCNL 14.2.2001)**

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 (**Nota1**) oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 (**Nota 2**) sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

**(Nota1)** Il riferimento è all'art.2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificato ed integrato dall'art.52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448; dall'art.19, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n.240 e successivamente dall'art.5, comma 1, lett. A), del D.Lgs. 18 luglio 2011, n.119.

**(Nota 2)** Il riferimento è alla legge 30 novembre 1989, n. 398, nel testo risultante dalle modifiche recate dal decreto 30 aprile 1999, n. 224 e dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240.

#### **Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art.11 CCNL 14.2.2001)**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

#### **Norme comuni sulle aspettative (art.12 CCNL 14.2.2001)**

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge 1204/1971 (*Ora D.lgs 151/2001*)

2. L'ente, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

#### **Congedi per la formazione (art.13 CCNL 14.2.2001)**

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso Ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva dell'10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei

congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale<sup>188</sup> di ente definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 (*assenze per malattia*) così come modificato dalle disposizioni del presente CCNL e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'art. 22 dello stesso CCNL del 6.7.1995 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*).

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

#### **Congedi dei genitori (art.17 CCNL 14.2.2001)**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000 (*Ora si veda il Dlgs 151/2001*)

2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000

3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge n.1204/1971 (*Il riferimento deve essere ora inteso al Congedo di maternità, di cui agli artt.16 e 17 del D.Lgs.n.151/2001*), alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n.903/1977, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all' art. 21 c. 7, lett. a) (*Assenze per malattia*) secondo periodo del CCNL 6.7.1995.

4. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge n. 1204/1971 (*Il riferimento deve essere ora inteso ai Riposi giornalieri, di cui all'art.39 del D.Lgs. n. 151/2001*).

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a) della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni (*Il riferimento deve essere inteso al Congedo parentale, di cui all'art. 32 del D. Lgs n. 151/2001*) per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni (*Il riferimento deve essere ora inteso al Congedo per la malattia del figlio, di cui all'art.47 del D.Lgs.n.151/200.*), alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova

applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 19, comma 8 del CCNL del 6.7.1995

### **Congedi per eventi e cause particolari (art.15 CCNL 14.2.2001)**

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 19, comma 1, seconda alinea del CCNL del 6.7.1995.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, con la precisazione che possono essere fruiti anche frazionatamente i permessi previsti dal comma 2 (per particolari motivi personali e familiari) e dal comma 6 (permessi ex art. 33, comma 3, legge 104/1992).

## **CAPO IV Mobilità**

### **Mobilità volontaria nell'ambito del comparto (Nota) (art. 27 CCNL 16.2.1999)**

1. Gli enti del comparto possono ricoprire i posti vacanti in organico, destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altro ente del medesimo comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.

2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'ente di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

**Nota.** Si veda anche l'art.30 del D.Lgs.n.165/2001.

### **Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (Nota) (art.3 CCNL 14.2.2001)**

1. In relazione a quanto previsto all'art. 33, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 33, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

3. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per area e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

4. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

5. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'ente di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;

- dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.

6. La contrattazione integrativa nazionale di ente può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

- a) da parte degli stessi enti riceventi, al fine di favorire le integrazioni dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente;
- b) da parte degli enti che hanno dichiarato il collocamento dei lavoratori in disponibilità ai sensi dell'art. 35 comma 7 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni<sup>207</sup> al fine di favorire la ricollocazione degli stessi lavoratori anche in attuazione all'art. 34, commi 2 e 6, del D. Lgs n. 165/2001

**Nota.** In materia di mobilità del persona si rinvia anche alle norme contenute nell'art.16 della legge n.183/2011, che ha modificato l'originaria formulazione dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, con riferimento sia ai profili procedurali sia agli ambiti territoriali da considerare in sede di stipulazione degli accordi di mobilità. Successivamente, in materia sono intervenute le disposizioni previste nell'art. 2, commi 11- 16 del D. L n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

#### **Assunzione a tempo determinato (Nota) (art.16 CCNL 6.7.1995)**

1. L' amministrazione può assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni, nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204 (*abrogata dall'art. 86, del testo unico sulla maternità e paternità D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e sostituita dalla stessa legge.*) e 9 dicembre 1977, n. 903;
- c) per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività e per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi, ovvero per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati di cui alla legge 9 marzo 1989, n. 88 e al D.p.c.m. 30 marzo 1989, n. 127, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;
- d) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche, con riguardo a specifici profili, per un periodo massimo di sei mesi, purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.

2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti agli artt. 35 e 36 del D. Lgs n. 165/2001

3. Nei casi di cui alle lettera a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare. Le amministrazioni non possono trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:

- le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 (*Assenze per malattia; Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*), si applica l' art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638.

I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all' art. 21, comma 7 (*Assenze per malattia*), in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi.

Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' art. 21 (*Assenze per malattia*),

- possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell' art. 19, comma 3 (*permessi retribuiti*).

**Nota.** La normativa di riferimento per l'applicazione delle forme di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego è prevista dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001. Il D. Lgs. n. 368/2001 è stato successivamente modificato dalla legge n. 92/2012 le cui disposizioni, ai sensi dell'art. 1, comma 7, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici. L'art. 1, comma 8, della legge n. 92/2012 prevede che il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione individui e definisca (sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative) anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità ed i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai pubblici dipendenti.

**Rapporto di lavoro a tempo parziale  
(art.21 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 32 CCNL 14.2.2001)**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
  - a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda (**Nota 1**). In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 4 a 7.
- 2.bis. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione seguita da incontro (**Nota 2**), individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale.
3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio (**Nota3**).
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti a individuare le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto (**Nota3**) di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, gli enti non possono consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
7. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni all'ente in cui presta servizio la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano (**Nota 3**).
8. Al fine di favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ipotesi prevista al comma 1, lett. b), il valore risultante dall'applicazione del limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato all'unità se inferiore a 1. Il contingente corrispondente alla predetta percentuale è utilizzato fino alla capienza per soddisfare le domande dei dipendenti interessati indipendentemente dalla relativa motivazione, con le procedure indicate nei commi precedenti.
9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale sono rispettate le indicazioni minime della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, non incidenti comunque sul contingente di cui al comma 8.
10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 10 ecceda il contingente comprensivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:
  - che assistano propri familiari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;
  - che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi (**Nota 4**).

12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e l'amministrazione.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.

**Nota 1.** Si veda anche l'art.73 della legge n.133/2008, secondo le quali la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è più automatica e non è più un diritto del dipendente. Alla PA è ora riconosciuta facoltà di concederla o meno, con decisione motivata, in relazione al pregiudizio delle esigenze organizzative. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art.12-bis del D.Lgs.n.61/2000, sussiste per i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica. Conseguentemente, la determinazione della PA di trasformazione del rapporto deve essere adottata nel termine di 60 giorni dalla domanda del lavoratore. Tali lavoratori hanno anche diritto alla successiva trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno.

**Nota 2.** Si deve tener conto delle previsioni dell'art 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato, dall'art. 34 del D. Lgs.n. 150/2009 che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19 del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

**Nota 3.** Si veda in proposito l'art. 73 della legge n. 133/2008.

**Nota 4.** Si deve ora tenere conto dell'art.1, comma 64, della legge n.662/1996, e dell'art.12-bis, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.61/2000:

- a) lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
  - b) lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità, ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge n.104/1992, con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
  - c) lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni;
  - d) lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave.
- E' stata abrogata la precedente regolamentazione in materia contenuta nell'art.1, comma 64, della legge n.662/1996.

### **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 22 CCNL 16.2.1999 )**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa. Questa non può essere inferiore al 30 % di quella del lavoratore a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da realizzare comunque, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la durata complessiva del lavoro prevista per il dipendente a tempo parziale.

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*) e nel rispetto delle tipologie di regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'ente. A tal fine si terrà conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, o anche prima della scadenza del biennio qualora ricorra la condizione necessaria della disponibilità del posto in organico.

### **Trattamento economico- normativo del personale a tempo parziale (art. 23 CCNL 16.2.1999 come modificato ed integrato dall'art. 33 CCNL 14.2.2001)**

1. Per quanto concerne gli istituti normativi previsti dal presente contratto (CCNL 16.2.1999) non considerati nel presente articolo e nei due articoli precedenti, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art. 1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000 (**Nota 1**), nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso Decreto Legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. I dipendenti 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 di ferie e di festività sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dall'art. 16 del d.lgs 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità (**Nota 2**), i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno con la stessa posizione di inquadramento professionale.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.
7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 29, c.2, lett. c) (**nota 3**) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
9. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%.
10. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.
11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

**Nota 1.** Il riferimento deve essere inteso al testo del D.Lgs.n.61 nella formulazione antecedente alle modifiche introdotte dal D.Lgs.n.276/2003 e dalle altre fonti legislative intervenute successivamente.

**Nota 2.** Il riferimento deve essere ora inteso al congedo parentale ed ai riposi giornalieri, di cui, rispettivamente agli art. 32 e 39 del D. Lgs n. 151/2001).

**Nota 3.** CCNL 16.2.1999, come modificato dall'art.27, comma 2, CCNL 9.10.2003; Cfr. *Retribuzione e sue definizioni*.

#### **Disciplina sperimentale del telelavoro (art.34 CCNL 14.2.2001)**

1. Gli enti, previa informazione ed incontro (**Nota 1**) con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, c.1 CCNL 16/02/1999 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000, con particolare riferimento alla disciplina dell'art. 3 dello stesso CCNL quadro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
2. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
  - b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del

lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli enti, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.

5. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 1.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'ente nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. L'ente definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, gli enti attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

11. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
- copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi all'art. 28 del D. Lgs n. 81/2008, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di ente definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 (*Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C*). Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.

15. E' garantito al lavoratore in telelavoro l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

**Nota 1.** Si veda anche l'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 34 del D. Lgs n. 150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici di lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

### **Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (Nota) (Art. 35 ccnl integrativo 1998/2001)**

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni.



2. I contratti di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge 196/1997, sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione ed all'aggiornamento di sistemi di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte dei servizi;
- per far fronte a picchi di attività non prevedibili, e per un periodo massimo di 60 giorni, o ad afflussi straordinari di utenza o a esigenze eccezionali derivanti anche da innovazioni legislative;
- in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
- per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili dell'area A del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 16/2/1999 nonché per il personale ispettivo.

5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 196/1997, la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

6. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

7. La contrattazione integrativa nazionale di ente definisce le condizioni, i criteri e le modalità per la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità indicate dall'art. 32 del CCNL del 16/02/1999, nonché l'utilizzo dei servizi sociali previsti per il personale dell'ente. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

8. L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 16.02.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

11. Alla fine di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

**Nota.** Si vedano ora gli artt 20 e successivi del D.Lgs n. 276/2003

### **Contratto di formazione e lavoro (art.36 CCNL 14.2.2001)**

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che si trovino nelle condizioni previste dagli articoli 33 e 34 del D.Lgs.n.165/2001 e successive modificazioni e integrazioni o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 3 (*Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*)

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

a) per l'acquisizione di professionalità elevate;

b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A.

6. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995 (*Contratto individuale di lavoro*), e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B1, B2, C1, C3) (**Nota 1**). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di ente può disciplinare, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro, la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL del 16/02/1999 nonché la fruizione di servizi sociali previsti per il personale dell'ente.

9. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

10. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125 (**Nota 2**).

11. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- malattia;

- gravidanza e puerperio;

- astensione facoltativa post partum (**nota 3**)

- servizio militare di leva e richiamo alle armi; infortunio sul lavoro.

12. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

13. Al termine del rapporto l'ente è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

14. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 16.2.1999, il procedimento e i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.

15. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

16. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

17. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

**Nota 1.** Le posizioni economiche dei profili di assunzione nelle aree del sistema di classificazione, a seguito del CCNL dell'1.10.2007, B1 e C1.

**Nota 2.** La legge n.125/1991 è stata abrogata dall'art.57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D.Lgs.n.198/2006.

**Nota 3.** Congedo parentale art. 33 d.lgs 151/2001.

## **CAPO VI**

### **Tutele ed interventi solidali**

#### **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art.37 CCNL 14.2.2001)**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 (*assenze per malattia*); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'

art. 12 del presente contratto (*Norme comuni sulle aspettative*).

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

#### **Interventi solidali a favore dei lavoratori affetti da AIDS (art.38 CCNL 14.2.2001)**

1. Le parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge n. 135/90, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro e che è fatto divieto agli enti di svolgere indagini rivolte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.

2. Le parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di primo grado affetto da AIDS che necessiti di apposite terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche.

## **CAPO VII**

### **Misurazione e valutazione della qualità dei servizi (Nota)**

#### **CCNL 1.10.2007 Art. 23: Obiettivi di carattere generale**

1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, gli enti, nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individuano idonei strumenti che consentano di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati per il perseguimento dei fini istituzionali degli stessi. A tal fine, sono potenziati i sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. L'ampliamento e la diffusione di metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa costituiscono la base dei processi di rinnovamento e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni.

3. La misurazione dei servizi erogati costituisce lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo alla soddisfazione degli

utenti e dei cittadini, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni qualitativamente apprezzabili e di interesse per l'utenza sui risultati effettivamente conseguiti.

4. Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti e le azioni delle amministrazioni al fine di verificare:

- all'esterno, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- all'interno, la qualità e i livelli delle prestazioni dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino il merito, l'impegno e la produttività.

5 In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione, della soddisfazione dell'utenza e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientate ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

#### **Art. 24: Valutazione dell'apporto individuale**

1. La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali. La valutazione dell'apporto individuale tiene conto dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 e di quanto previsto nei successivi commi.

2. Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, la valutazione, oltre che dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999, tiene conto, quale titolo aggiuntivo, nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali, del contributo fornito dal dipendente attraverso proposte ed iniziative innovative finalizzate, in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, a razionalizzare i sistemi organizzativi e/o ad individuare soluzioni che consentano di far fronte a specifiche problematiche e/o a semplificare i processi di lavoro e/o a migliorare i servizi e le prestazioni erogate.

3. La valutazione, per le finalità di cui all'art. 25, comma 7, secondo alinea, deve comunque rispettare i seguenti principi:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni; di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'ente, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:

- l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
- l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'ente, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività o l'impiego in strutture che hanno un rapporto diretto con i cittadini.

Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascun ente.

#### **Art. 25: Politiche di incentivazione della produttività**

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il 30 novembre, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività degli enti. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 3, punto A, ultimo periodo del CCNL del 16 febbraio 1999, come confermato dall'art. 3 del CCNL 9 ottobre 2003. La contrattazione viene avviata entro il 31 dicembre dell'anno che precede il periodo di riferimento e si svolge secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'art. 4 del CCNL del 9 ottobre 2003.

2. Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma 1 sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:

- a) il potenziamento dei servizi che assumono particolare valore per la collettività e l'utenza attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo dei servizi e delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria la comunicazione all'utenza e l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni.

3. Il dirigente, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, adibisce i dipendenti alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce gli obiettivi individuali e collettivi, assicurando la conoscenza degli stessi da parte di ciascun dipendente.

4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie correlate ai risultati da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza; si conferma il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

6. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.

7. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 23 e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

- grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato il 35% delle risorse dei fondi per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 31, comma 1, lett. c);

- merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 25% delle risorse dei fondi per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 31, comma 1, lett. c), e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di ente.

8. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'ente con i dirigenti responsabili delle strutture.

9. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, poiché non sono attribuibili sulla base di automatismi, devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.

10. I risultati raggiunti, per ciascun ente, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione delle risorse di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno.

11. Nell'ambito dell'attività dell'osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del d. lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione dei sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza degli stessi con gli obiettivi prefissati.

**Nota.** Si veda il titolo II del D.Lgs.n. 150/2009 e dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

## CAPO VIII Formazione del personale

### Principi generali e finalità della formazione (art. 26 CCNL 1.10.2007)

1. Nel quadro evolutivo dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività degli enti.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in formazione, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento delle organizzazioni pubbliche.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dagli enti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dagli enti, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.
5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento degli enti. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
  - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

### Destinatari e procedure della formazione (art.27 CCNL 1.10.2007)

1. L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi, di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A, del CCNL 16 febbraio 1999 (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*). I suddetti piani e programmi, in coerenza con l'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001, sono definiti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Gli stessi piani e programmi individuano anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.
2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'ente ai sensi del comma 1.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Gli enti, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza, salvo per i corsi di cui al comma 4, lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime.
4. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

- a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
- b) i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le iniziative devono tener conto, in particolare, dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
- c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, di cui al presente CCNL.
5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, correlata agli specifici contesti di lavoro nonché a programmi di riqualificazione ad alto sviluppo informatico e tecnologico, la programmazione di cui al comma 1 definisce specifiche misure per realizzare iniziative di formazione a distanza che utilizzano tecnologie avanzate, nonché attività formative basate su metodologie innovative, come ad esempio la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), le comunità di apprendimento e le comunità di pratica.
6. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, gli enti si avvalgono della collaborazione della agenzia per la formazione, degli istituti e delle scuole di formazione pubblici, delle università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi concernenti sistemi informativi destinati al personale informatico è realizzata in conformità agli indirizzi ed alle direttive in materia emanate ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39.
7. Gli enti possono assumere iniziative finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, con altri enti del comparto, anche al fine di certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi. Possono inoltre promuovere iniziative ed indagini di interesse comune, anche in riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ed alla realizzazione dei progetti promossi dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione.
8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie
9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dello stesso ente.
10. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.
11. Gli enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999 (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*) e verificati ai sensi dell'art. 6, lett. A) (Sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL249, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. c) del d. lgs. 165 del 2001.
12. Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi delle amministrazioni, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.
13. Gli enti, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, possono costituire enti bilaterali per la formazione.
14. Fino alla costituzione degli enti bilaterali di cui al comma 13, continuano ad operare le commissioni bilaterali costituite nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D del CCNL 16 febbraio 1999, ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 9 ottobre 2003 (*sistema di partecipazione, Altre forme di partecipazione*). Per le suddette commissioni, nel periodo in cui continuano ad operare, sono confermate le seguenti funzioni già attribuite dal citato comma 8:
- a) acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 1;
- c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziate, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.
15. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere

individuare considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento incrementano le risorse dell'esercizio successivo.

## **CAPO IX Norme disciplinari**

### **Obblighi del dipendente**

**(art. 26 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 14 CCNL 9.10.2003)**

1. Il dipendente conferma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241;
  - c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445, in tema di autocertificazione;
  - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
  - f) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
  - h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
  - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
  - l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
  - m) non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
  - n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
  - p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - q) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
  - r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

### **Sanzioni e procedure disciplinari**

**(art.27 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 15 CCNL 9.10.2003) (Nota 1)**

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 26 del presente contratto (CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art.14 CCNL 9.10.2003 *Obblighi del dipendente*) danno luogo, secondo la



gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari (**Nota 2**) previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso

2. L'amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato secondo l'ordinamento dell'amministrazione è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza ai sensi dell' articolo 55, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione del termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4/bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 28 (il riferimento deve essere ora inteso all'art. 16 CCNL 9.10.2003, come modificato ed integrato dall'art. 29, commi 1 e 2, CCNL 1.10.2007), nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 28. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9.bis. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

9- bis 9.bis. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche

10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

**Nota 1.** Si veda ora l'art. 55 bis del D. Lgs n. 165/2001

**Nota 2.** L'elenco delle sanzioni previsto dal CCNL deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt.55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs.n.165/2001.

### **Codice disciplinare**

**(art.16 del CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 2, CCNL 1.10.2007)**

#### **(Nota)**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;

f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;

g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio

determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;

e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;

f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;

h) Lettera soppressa dall'art. 29 del CCNL 1.10.2007

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

m) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;

n). Lettera soppressa dall'art. 29 del CCNL 1.10.2007

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;

- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronico della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi; tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
- i) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale, da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
  - per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992;

- quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dal presente CCNL 258, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. L'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995 è disapplicato. Di conseguenza, tutti i riferimenti al medesimo art. 28 devono intendersi al presente articolo.

**Nota.** *L'elenco delle sanzioni deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt.55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs.n.165/2001.*

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (Art. 17 ccnl 2002/2005)**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

*(Per quanto attiene i 4 commi, si deve fare riferimento all'art.55-ter del D.Lgs.n.165/200 che si riportano:*

*Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.*

*Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.*

*Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.*

*Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.*

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata 'perché il fatto non costituisce illecito penale' non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. ; ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato 'perché il fatto non costituisce reato' non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 16, comma 7 lettera h) e comma 8, lett. b) ed e) *CCNL (codice disciplinare)* , e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta,

anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

#### **(art.18 CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 4, CCNL 1.10.2007)**

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.
2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16, commi 7 e 8.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 17, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001 (retribuzione base mensile), così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 17, comma 6, secondo periodo il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 16 del CCNL del 9 ottobre 2003<sup>271</sup> e salvo il caso in cui l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare, comunque, se sospeso rimane tale sino all'esito del procedimento penale.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 30 del CCNL del 6 luglio 1995.

## CAPO X Cessazione del rapporto di lavoro

### Cause di cessazione del rapporto di lavoro (art. 23 CCNL 6.7.1995)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 21, 22 e 28 del presente contratto (*Assenze per malattia, Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, Codice disciplinare*), ha luogo:
- a. per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'amministrazione;
  - b. per dimissioni volontarie del dipendente;
  - c. per decesso del dipendente.

### Obblighi delle parti (art. 24 CCNL 6.7.1995)

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell'art. 23, comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all' art. 23, comma 1, lettera c), l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

### Recesso con preavviso (art. 25 CCNL 6.7.1995)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte.

## CAPO XI Codici di condotta

### Obblighi del dipendente (art.26 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 14 CCNL 9.10.2003)

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
- c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine "al D.P.R. 28 Dicembre 2000, n. 445", in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
- f) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- l) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi

**Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**  
**Allegato n. 2 al CCNL 9.10.2003**

**Art. 1 (Disposizioni di carattere generale)**

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**Art. 2 (Principi)**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che.

contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

### **Art. 3 (Regali e altre utilità)**

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

### **Art. 4 (Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

### **Art. 5 (Trasparenza negli interessi finanziari)**

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

### **Art. 6 (Obbligo di astensione)**

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

### **Art. 7 (Attività collaterali)**

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.



**Art. 8 (Imparzialità)**

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

**Art. 9 (Comportamento nella vita sociale)**

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

**Art. 10 (Comportamento in servizio)**

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'emergenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

**Art. 11 (Rapporti con il pubblico)**

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

**Art. 12 (Contratti)**

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

**Art. 13 (Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)**

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei

servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

### **Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 21 CCNL 9.10.2003)**

1. Gli enti, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999/289 adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

*Nota.* Si veda ora l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali Allegato n. 1 al CCNL 9.10.2003**

#### **Art. 1 (Definizione)**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

#### **Art. 2 (Principi)**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCNL in vigore.

#### **Art. 3 (Procedura da adottare in caso di molestie sessuali)**

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### **Art. 4 (Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)**

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### **Art. 5 (Denuncia formale)**

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

#### **Art. 6 (Attività di sensibilizzazione)**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

**TITOLO V**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**CAPO I**  
**Istituti di carattere generale**

**Struttura della retribuzione**  
**(art. 28 CCNL 16.2.1999)**

1. La struttura della retribuzione del personale degli enti pubblici del comparto, ricompreso nell'aree A, B e C si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio
- b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale di cui all'art. 15, comma 4, del DPR n. 43/1990, ove acquisita;
- c) indennità integrativa speciale
- d) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- e) compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti; altre indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.

Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

**Stipendio tabellare**  
**(Art. 4 CCNL 18.2.2009)**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 38, commi 1 e 2, del CCNL sottoscritto il 1 ottobre 2007 e dall'art. 15 del D.L. 1/10/2007, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge n. 222/2007, è confermata la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi di stipendio tabellare per i quali l'art. 33 e la tabella B del CCNL dell'1 ottobre 2007 hanno previsto la decorrenza del 31 dicembre 2007.

2. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 33, comma 2, e dalla tabella C del CCNL del 1 ottobre 2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.

3. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.

4. Gli incrementi di cui al comma 2 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art. 33 del D.L. 29 novembre 2008, n.185.

**(art. 22 CCNL 9.10.2003)**

A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

**TABELLA A CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE**  
**Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità**

<b>Posizione economica</b>	<b>Dal 1.4.2008</b>	<b>Rideterminato dal 1.7.2008<sup>(1)</sup></b>	<b>Rideterminato dal 1.1.2009<sup>(2)</sup></b>
Ispettore generale	12,85	21,41	112,63
Direttore divisione	11,94	19,90	104,68
C5	11,01	18,35	96,50
C4	10,34	17,24	89,45
C3	9,42	15,70	81,52
C2	8,91	14,85	78,08
C1	8,60	14,34	75,39
B3	8,35	13,92	73,22
B2	7,88	13,14	70,09
B1	7,41	12,35	64,94
A3	7,26	12,10	63,74
A2	7,04	11,73	61,75
A1	6,67	11,11	58,47

(1) il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008

(2) il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008

**TABELLA B CCNL 18.2.2009 NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA**  
**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere 13<sup>a</sup> mensilità**

<b>Posizione economica</b>	<b>Dal 1.4.2008</b>	<b>Dal 1.7.2008</b>	<b>Dal 1.1.2009</b>
Ispettore generale r.e	30.378,55	30.481,27	31.575,91
Direttore divisione r.e	28.239,80	28.335,32	29.352,68
C5	26.036,54	26.124,62	27.062,42
C4	24.469,67	24.543,47	25.409,99
C3	22.274,85	22.350,21	23.140,05
C2	21.073,36	21.144,64	21.903,40
C1	20.346,36	20.415,24	21.147,84
B3	19.750,17	19.817,01	20.528,61
B2	18.643,28	18.706,40	19.389,80
B1	17.528,14	17.587,42	18.218,50
A3	17.175,90	17.233,98	17.853,65
A2	16.639,99	16.696,27	17.296,51
A1	13.769,12	15.822,40	16.390,72

**Effetti dei nuovi stipendi (Nota)**  
**(art. 5 CCNL 18.2.2009)**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell' art. 4 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 16, comma 6 300, ed all'art. 18, comma 7301, del CCNL del 9 ottobre 2003, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c. c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art.4 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art.23, comma 3, del CCNL del 9 ottobre 2003.

4. A decorrere dall'1/1/2007 la percentuale di cui all'art. 6, comma 1 del CCNL 8 maggio 2006 - relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio tabellare, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata al 100%.

*Nota. Per effetto dell'art. 34, comma, 4 del CCNL 1.10.2007, la percentuale relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio tabellare, ai sensi dell'art. 22, comma 3, del CCNL 9.10.2003, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità, è stata definitivamente elevata al 100%.*

**(art. 23 CCNL 9.10.2003)**

Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 22, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

**Tredicesima mensilità**  
**(art. 24 del CCNL del 9.10.2003)**

1. La disciplina di cui al presente articolo modifica ed integra quanto previsto dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 14 febbraio 2001, in materia di tredicesima mensilità.

2. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

3. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 29, comma 2, lett. b) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL311, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

4. Nel caso dei passaggi di cui all'art. 15312 ed all'art. 16313 del CCNL del 16 febbraio 1999 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 3.

5. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
6. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per il periodo di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 3 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
7. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.
8. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative vigenti.

**Istituzione e disciplina dell'indennità di ente  
(art. 26 CCNL 9.10.2003)**

1. E' istituita l'indennità di ente per il personale delle aree A, B, C e per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.
2. L'indennità di ente ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.
3. L'indennità di ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità. L'istituzione dell'indennità di ente non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n.335/1995 (personale con pensione INPDAP).
4. L'indennità di ente viene corrisposta come di seguito indicato:

**a) Nota 1**

**b) Nota 2**

**c) Nota 3**

5. Per il conseguimento dei valori previsti dalla lett. c) del comma 4, a copertura degli ulteriori incrementi evidenziati nella colonna 3 della tabella C allegata al presente CCNL, sono prelevate risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale di cui all'art. 25, commi 2 e 3 317, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. L'indennità riassume le anticipazioni mensili della produttività, secondo la disciplina prevista nei contratti integrativi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di ente prelevata dai fondi ai sensi del presente comma ritorna nella disponibilità dei fondi stessi.

**Nota 1.** La disciplina della lett.a) ("con decorrenza dal 1/1/2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella C allegata al presente CCNL") deve ritenersi disapplicata dalle previsioni dell'art.6 CCNL 8.2.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009.

**Nota 2.** La disciplina della lettera b) ("con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella C") deve ritenersi disapplicata dalle previsioni dell'art.6 CCNL 18.2.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009.

**Nota 3.** La disciplina della lettera c) ("con la stessa decorrenza dell'1/1/2003, l'importo dell'indennità di ente è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della medesima tabella C, i quali riassorbono anche le misure così come rideterminate ai sensi delle lettere a) e b)") deve ritenersi disapplicata dalle previsioni dell'art.6 CCNL 18.2.2009 che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009.

**(art. 4 CCNL 8.5.2006)**

*Disciplina contrattuale integralmente disapplicata dalle previsioni dell'art. 6 del CCNL 8.02.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009,*

*"1. L'indennità di ente di cui all'art. 26 del CCNL del 9 ottobre 2003 è incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella C, con le decorrenze ivi stabilite.*

*2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella C."*

**(art. 35 CCNL 1.10.2007)**

*Disciplina contrattuale integralmente disapplicata dalle previsioni dell'art. 6 del CCNL 8.02.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Istituzione e disciplina dell' indennità di ente – art.6 CCNL 18.2.2009,*

*"1.L'indennità di ente di cui all'art. 4 del CCNL dell'8 maggio 2006 è incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella D, con le decorrenze ivi stabilite.*

*2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella D.*

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007, l'indennità di ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4).

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36 (CCNL 1.10.2007). Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.”

**(art. 6 CCNL 18.2.2009)**

1. L'indennità di Ente di cui all'art. 35 del CCNL dell'1 ottobre 2007/320 è ulteriormente incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella C, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di Ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella C.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007 l'indennità di Ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

**TABELLA C allegata al CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELL'INDENNITA' DI ENTE  
Valori in Euro per 12 mensilità**

Aree	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007	Incremento dal 1 gennaio 2009	Indennità mensile dal 1 gennaio 2009
C	172,18	10,40	182,58
B	145,36	8,78	154,14
A	107,68	6,50	114,18

**Trattenute per scioperi brevi  
(art. 28 CCNL 14.2.2001)**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) (retribuzione e sue definizioni)

**Retribuzione e sue definizioni  
(art. 29 CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27, comma 2, CCNL 9.10.2003)**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'ente, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di ente prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni previste all'interno di ciascuna area;

b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;

c) retribuzione globale di fatto, annuale o mensile: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o come equo indennizzo.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 25 del CCNL del 16.2.1999 il valore del divisore è fissato in 151.

**Struttura della busta paga  
(art. 30 CCNL 14.2.2001)**

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area e la posizione economica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, assegni personali, indennità varie, produttività, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

**CAPO II  
Risorse per le politiche del personale**

**Lavoro straordinario  
(art. 30 CCNL 16.2.1999)**

1. Le risorse in atto destinate, in base all'art. 35, comma 3, lett. a) del CCNL 6 luglio 1995, alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario sono ridotte del 10% a decorrere dal 1° gennaio 1999. (art. 35, comma 3, lett. a), CCNL 6.7.1995)
3. Le risorse di cui al comma 2 sono utilizzate per:
  - a. compensi per lavoro straordinario e turni: le risorse disponibili sono pari alla somma stanziata nell'anno 1993 a tale titolo, ridotta dal 1 gennaio 1995 di una percentuale pari al 15% per la parte relativa allo straordinario. Tale risorse sono finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e i turni necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, anche connesse a carenze di organico.

**Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C  
(art. 31 CCNL 16.2.1999)**

1. E' costituito presso ciascun ente del comparto un Fondo per i trattamenti accessori alimentato dalle seguenti risorse economiche:
  - a) gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995 per le finalità di cui al comma 3 dello stesso articolo, lettere a) - nella misura definita al punto 2 -, b), c), d) ed e) nonché quelli derivanti dall'art. 3 e - permanendo le relative condizioni - dall'art.4 del ccnl 1 luglio 1996, nonché quelle previste dall'art. 6 , comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste
  - b) gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario
  - c) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo
  - d) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale
  - e) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997
  - f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni.
  - g) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;
  - h) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art.18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti;
  - i) le somme stanziati per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n.88/1989
  - j) "un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;
  - k) "per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;
  - l) per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità.
2. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.



### **Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C**

(art. 4 del CCNL del 14.3.2001; art. 25 del CCNL del 9.10.2003; art. 5 del CCNL del 8.6.2007; art. 36 del CCNL del 1.10.2007; art. 7 del CCNL del 18.2.2009 – biennio 2008-2009; art. 1 del CCNL del 18.2.2009) (art. 4 CCNL 14.3.2001)

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 19, ultimo periodo della legge n. 488 del 1999, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo ordinamento professionale, ad eccezione dei passaggi da un'area funzionale all'altra<sup>335</sup>, sono finanziati esclusivamente dalle risorse dei fondi unici di ente e in ogni caso da quelle destinate alla contrattazione integrativa. In tal senso la contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del fondo unico di ente, le risorse da destinare sia al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, ai sensi ..... omissis<sup>336</sup>, nonché degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del medesimo contratto<sup>337</sup>. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di Area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

2. Per l'anno 2000 è confermata la disciplina del CCNL del 16.2.1999 per la costituzione dei seguenti Fondi, fatte salve le integrazioni specificate nel comma 8:

a) il Fondo unico di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C, costituito secondo la disciplina dell'art. 31;

b) il Fondo dell'Area dei professionisti, costituito secondo la disciplina dell'art. 42;

c) il Fondo dell'Area medica, costituito secondo la disciplina dell'art. 43;

d) il Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento costituito secondo la disciplina dell'art. 443. Al fine di assicurare lo sviluppo della contrattazione integrativa e di finanziare l'incremento della produttività collettiva e individuale, il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati e l'innalzamento della qualificazione professionale, e nel rispetto della disciplina del comma 7, al Fondo unico di ente di cui al della disciplina del comma 7, al Fondo unico di ente di cui al comma 2, lett. a), sono destinate, a valere dall'anno 2001, le seguenti ulteriori risorse economiche:

-le risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità, comprese le eventuali maggiorazioni, fruita dal personale ricompreso nelle Aree A, B e C, comunque cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2000. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al Fondo, in via permanente, l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, valutato su base annua; per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto, viene accantonato, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le risorse di cui al comma 1, recuperate a seguito del passaggio di Area<sup>342</sup> o di cessazione dal servizio a qualsiasi causa

Le risorse dei Fondi indicati nei commi 3 possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

6. In sede di contrattazione integrativa di ente, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo<sup>356</sup>, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, può essere attribuita una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001<sup>357</sup>. Le relative risorse sono a carico del fondo di cui al comma 2.

#### **(art. 36 CCNL 1.10.2007)**

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 14 marzo 2001, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale o di sede unica individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'art. 12. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza. Tale previsione opera anche nei confronti del personale a cui siano state conferite mansioni superiori ai sensi dell'art. 9, limitatamente al periodo di conferimento delle stesse.

#### **(art. 1 CCNL 18.2.2009 integrativo del CCNL 1.10.2007)**

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'art. 38 del CCNL dell'1 ottobre 2007, i fondi per i trattamenti accessori di Ente, di cui all'art. 36, commi 1 ..... omissis <sup>364</sup> del medesimo

CCNL sono incrementati solo per l'anno 2007 di € 181 annui lordi pro capite per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2005.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse dei fondi di cui all'art.36, commi 1 ..... omissis365 del CCNL dell'1 ottobre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,36% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3. Per gli Enti non destinatari della legge n.88 del 1989, l'incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,55%.

3. Le risorse del comma 2 integrano i fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente di cui all'art. 36, commi 1 ("Il 50% delle suddette risorse è destinato al finanziamento della fase sperimentale prevista dall'art.25, comma 7, del medesimo CCNL dell'1 ottobre 2007.

**(art. 7 CCNL 18.2.2009)**

1. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente, di cui all'art. 36, commi 1 del CCNL dell' 1 ottobre 2007, saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:

- il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67 comma 5, dalle citate disposizioni legislative.

- il recupero, delle risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008, relativo al finanziamento dei Fondi degli enti previsti dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali.

2. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli Enti tengono conto di quanto previsto dall'art.6, comma 4.

**Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C**

**(art. 32 CCNL 16.2.1999)**

1. Il Fondo per i trattamenti accessori di cui all'art. 3 è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa<sup>372</sup>, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati

2. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate:

- per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario qualora le risorse direttamente assegnate al fine specifico dall'art. 30 siano esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali e nei limiti della percentuale di riduzione di cui al citato art. 30;
- per finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna delle Aree professionali, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- per incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli enti;
- per compensare: l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro; la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

**Integrazione alla disciplina sul Fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89**

**(art. 4 CCNL 14.3.2001)**

Le risorse dei Fondi indicati nei commi ... 6386 possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

**(art. 25 CCNL 9.10.2003)**

A decorrere dal 1° gennaio 2003, al termine di ogni esercizio finanziario, le risorse destinate al pagamento dei trattamenti accessori del personale di cui al comma 3, cessato dal servizio a qualunque titolo, confluiscono nel fondo di cui al comma 2390, per gli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa. Per gli esercizi successivi, il valore di incremento del fondo è rapportato ad anno intero.

**(art. 1 CCNL 18.2.2009 integrativo CCNL 1.10.2007)**

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'art. 38 del CCNL dell'1 ottobre 2007, i fondi per i trattamenti accessori di Ente, di cui all'art. 36, commi 1 e 2, del medesimo CCNL sono incrementati solo per l'anno 2007 di € 181 annui lordi pro capite per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2005.
2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse dei fondi di cui all'art.36, commi ..... omissis396 e 2, del CCNL dell'1 ottobre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,36% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3. Per gli Enti non destinatari della legge n.88 del 1989, l'incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,55%.
3. Le risorse del comma 2 integrano i fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente di cui all'art. 36, commi 1 e 2, del CCNL dell' 1 ottobre 2007.

**(art. 7 CCNL 18.2.2009)**

1. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente, di cui all'art. 36, commi 1 e 2, del CCNL dell'1 ottobre 2007, saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:
  - il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67 comma 5, dalle citate disposizioni legislative;
  - il recupero, delle risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008, relativo al finanziamento dei Fondi degli enti previsti dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali.
2. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli Enti tengono conto di quanto previsto dall'art.6, comma 4

### **CAPO III**

#### **Trasferta e trasferimento**

**Trattamento di trasferta****(art. 21 CCNL 14.2.2001, come integrato dall'art. 32, comma 1, CCNL 1.10.2007)**

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva pari a:
    - 20.66 euro per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
    - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
  - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
  - c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
  - d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;
  - e) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo e nel caso del personale ispettivo, per il quale si applica la disciplina individuata ai sensi del comma 11.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art 23, commi 2 e ss.404, e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:

- a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi fino a quattro stelle;
- b) della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 43.100405 per il primo pasto e di complessive L. 44.26 euro per i due pasti.

Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, qualora abbia maturato, nella singola giornata lavorativa, i requisiti per l'attribuzione dello stesso, secondo la disciplina contrattuale prevista dall'accordo in materia sottoscritto il 24/4/1997. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Il personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o facente parte di delegazione ufficiale dell'ente è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

7. Gli enti individuano, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di 25.82 euro. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, lett. a, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

10. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

11. Gli enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, e previa informazione, seguita a richiesta da incontro, ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 16/02/1999, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non ricompresi nella previsione di cui al comma 1, i limiti e le modalità attuative della disciplina dell'art. 22, comma 1410.

12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett.a) è incrementata del 50% ; non si applica la disciplina del comma 8;
- b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%.

Gli enti incrementano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.

La disciplina del presente comma decorre dal sessantesimo giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva del presente contratto.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità nei bilanci dei singoli enti.

### **Trattamento di trasferimento (art. 22 CCNL 14.2.2001)**

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 21, comma 11411 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente e secondo le condizioni d'uso.

2. Al dipendente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 21, comma 2412, limitatamente alla durata del viaggio;
- una indennità di trasferimento, stabilita da ciascun ente in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente nell'ambito delle risorse di cui al comma 6, variabile, in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 3 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, con maggiorazione fino al 100% in presenza delle condizioni di cui al comma 4; le mensilità sono calcolate con riferimento alla retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett.b).

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

4. In caso di trasferimento in sedi considerate disagiate al dipendente che abbia trasferito la residenza, è riconosciuta, per tre anni, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato. Le sedi disagiate vengono individuate dagli Enti sulla base di criteri definiti previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 16 febbraio 1999.

5. Le indennità ed i rimborsi di cui ai precedenti commi spettano anche al personale collocato a riposo ed alla famiglia del dipendente deceduto in attività di servizio, per il trasferimento dall'ultima sede di servizio o del convivente stabile, se il relativo importo risulta meno elevato, dall'ultima residenza della famiglia ad un domicilio eletto nel territorio nazionale.

Il diritto alle predette indennità si perde comunque entro tre anni dalla data di cessazione dal servizio.

6. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

## CAPO IV Indennità e benefici particolari

### Indennità di bilinguismo (art. 39 CCNL 14.2.2001)

1. Al personale degli uffici della provincia di Bolzano e degli uffici della provincia di Trento aventi competenza regionale nonché delle altre regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. Per il personale in servizio nella Regione Valle d'Aosta trovano applicazione le misure e le modalità definite dalla stessa regione.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali Indennità guardaparco  
(art. 31 CCNL 14.2.2001)

1. Al personale guardaparco dell'Ente autonomo del Parco Nazionale d'Abruzzo e nell'Ente Parco Nazionale del Gran Paradiso, in possesso del decreto di nomina di guardia particolare giurata, è confermata l'indennità pensionabile, i cui valori sono determinati, in relazione alla collocazione del personale interessato nel nuovo sistema di classificazione, nei seguenti importi mensili lordi:

### (art. 37 CCNL 1.10.2007)

1. A decorrere dal 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, i valori dell'indennità guardaparco di cui all'art. 31 del CCNL del 14 febbraio 2001 sono rideterminati negli importi mensili lordi di cui all'allegata

## Tabella E

### Indennità guardaparco

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Livelli economici del personale guardaparco	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007
<b>C4</b>	799,70
<b>C3</b>	777,70
<b>C1</b>	703,00
<b>B2</b>	658,50
<b>B1 (con anzianità superiore a 10 anni)</b>	589,40
<b>B1 (con anzianità inferiore a 10 anni)</b>	536,60

**Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali  
(art. 26 CCNL 14.2.2001)**

*Si deve ora fare riferimento all'art.70 della legge n.133/2008: "1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% della retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) (CCNL 14.02.2001) in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità."*

**Conferma di discipline precedenti  
(art. 30 CCNL 9.10.2003)**

1. Nei confronti del personale degli enti del comparto continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336 del 1970 e successive modificazioni e integrazioni. Il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

**CAPO V  
Previdenza e assistenza**

**Copertura assicurativa  
(art. 23 CCNL 14.2.2001)**

1. Gli enti assumono le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 17 del CCNL 16/02/1999 che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni previste dall'art.24 salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'ente sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

**(art. 31 CCNL 1.10.2007)**

1. Il presente articolo integra l'art. 23 del CCNL del 14 febbraio 2001, in relazione alla stipula della copertura assicurativa ivi disciplinata.

2. Ai fini della stipula, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

3. Ai fini della scelta della società di assicurazione gli enti possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL.

4. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

**Patrocinio Legale  
(art. 24 CCNL 14.2.2001)**

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'ente o che lo stesso ente non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno agli enti.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 23, comma 1.

**Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.**

1. I requisiti previsti dall' art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509 per l'attribuzione al personale del "ticket restaurant" o di altro analogo servizio s'intendono realizzati, nell'ipotesi di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, quando il singolo dipendente, sulla base delle disposizioni in vigore in materia di orario nonché della flessibilità e dei turni disposti dal dirigente responsabile, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui, nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro comprendente sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa". Detta pausa, all'interno della quale il servizio deve essere fruito, di norma non può avere durata inferiore a 30 minuti. Costituisce requisito indispensabile per l'accesso al beneficio, di norma, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo, salvo diverse ed eccezionali esigenze di flessibilità individuate di volta in volta dal dirigente responsabile.
2. Resta ferma la possibilità di prevedere, in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito della disciplina dei servizi sociali per il personale, altre forme sostitutive del servizio di mensa, nel rispetto dei medesimi presupposti e condizioni previsti ai commi che precedono..
3. Il presente accordo ha valenza interpretativa ai fini della risoluzione delle vertenze in atto e non può determinare per l'Amministrazione un aggravio di costi rispetto agli stanziamenti per lo scopo previsti. Le previsioni dell'art.25, comma 4, CCNL 14.2.2001 hanno superato e disapplicato questa indicazione: L'attribuzione del "ticket restaurant" non può essere sostituito dall'equivalente in denaro, così come attualmente previsto dall' art. 11, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 509/1979

**Servizio mensa  
(art. 25 CCNL 14.2.2001)**

1. Gli enti possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. I criteri per usufruire del servizio mensa o del buono pasto sono stabiliti dall'accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa sottoscritto in data 24 aprile 1997.
3. A carico del personale è posto un concorso spese pari al 20% del costo di gestione dei relativi servizi. I servizi in atto sono confermati alle condizioni di miglior favore in essere.
4. In ogni caso, è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

**Benefici di natura assistenziale e sociale  
(art. 27 CCNL 14.2.2001)**

1. Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti :
  - a) sussidi;
  - b) borse di studio;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) prestiti;
  - e) interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 del CCNL 6 luglio 1995, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;
  - f) mutui edilizi.
2. L'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

**Interventi assistenziali  
(art. 46 CCNL 6.7.1995)**

1. Le parti concordano sull'opportunità che gli enti del comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.
2. Le parti convengono che gli enti, previa contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 5 di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all' art. 59 del D.P.R. 509/1979 e successive modifiche da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, graverà sulla quota del predetto stanziamento.

**Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia - ACI  
(art. 28 CCNL 9.10.2003)**

1. Per il personale dell'Automobile Club d'Italia comandato a prestare servizio presso un Automobile Club federato, con funzioni di preposizione ai sensi dell'art. 17, comma 2, primo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999 nei casi in cui la preposizione sia prevista dalle vigenti disposizioni ordinamentali degli enti, la disciplina del trattamento accessorio viene effettuata secondo i criteri stabiliti nel contratto integrativo dell'Automobile Club d'Italia.

**Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero per il comparto degli Enti pubblici non economici stipulato in data 13.03.2002**

**Art.1 Campo di applicazione e finalità**

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dagli enti del comparto di cui all'art. 4 dell'Accordo Quadro del 2 giugno 1998 per la definizione dei comparti di contrattazione.
2. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
3. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001.
4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

**Art.2 Servizi pubblici essenziali**

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati dagli articoli .1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale degli Enti Pubblici non Economici sono i seguenti:
  - a) assistenza ai minori e ai soggetti ospiti nelle strutture sociali;
  - b) protezione civile, servizio dighe, vigilanza nei parchi nazionali ;
  - c) servizi di informazione, servizi degli uffici di frontiera;
  - d) assistenza sanitaria, igiene e sanità pubblica;
  - e) servizi di supporto logistico e organizzativo;
  - f) specifici servizi del personale;
  - g) erogazione di pensioni, di indennità e di rendite.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
  - A) Assistenza sanitaria, igiene e sanità pubblica
    - a) pronto soccorso medico e chirurgico;
    - b) pronto soccorso emotrasfusionale;
    - c) servizio trasporto infermi;
    - d) prestazioni terapeutiche già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danno per le persone interessate; trattamenti sanitari obbligatori;
    - e) referti, denunce, certificazioni e attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.
  - B) Servizi di supporto logistico organizzativo
    - a) Servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso per la erogazione delle prestazioni indicate nella lett. A) e limitatamente alle strutture e ai lavoratori direttamente interessati ;
    - b) raccolta e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici o nocivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente.
  - C) Servizi di informazione e servizi di frontiera
    - a) approvvigionamento, attraverso le fonti ordinarie, delle notizie inerenti le condizioni di transitabilità e la loro diffusione mediante i canali radiofonici, televisivi e telefonici.
    - b) attività di assistenza automobilistica nei confronti di coloro che transitano in entrata o in uscita attraverso il confine del territorio italiano.
  - D) Servizi di protezione civile, servizio dighe e vigilanza nei parchi nazionali
    - a) Attività di sorveglianza idraulica dei fiumi, degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici: periodo di preallarme e di piena;
    - b) attività di antibraconaggio e antincendi nei parchi nazionali;
    - c) attività di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità.
  - E) Assistenza ai minori e ai soggetti ospiti nelle strutture sociali



- a) assistenza agli ospiti nelle strutture sociali dei Centri di riabilitazione e protesi e delle Case di soggiorno gestite dagli enti;
- b) assistenza ai minori nei collegi, nei convitti, nei centri di vacanza studio all'estero, nei soggiorni climatici gestiti dagli enti;
- c) assistenza ai soggetti ospiti nei campi profughi gestiti dagli enti.

) Specifici servizi del personale

Attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli assegni e delle indennità con funzioni di sostentamento ; tale servizio deve essere garantito per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione dei singoli Enti.

G) Erogazione di pensioni di indennità e di rendite

- a) pagamento delle pensioni, delle indennità sociali e di adeguamento delle rendite previdenziali, aggiornati secondo il calendario e le scadenze previsti per ogni categoria;
- b) erogazione delle altre prestazioni previdenziali (indennità di disoccupazione, di t.b.c., di CIG , ecc), nel rispetto delle periodicità stabilite.

**Art. 3 Contingenti di personale**

1. Ai fini di cui all'articolo 2, mediante regolamenti di servizio aziendali, adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione integrativa di ente, tra gli enti stessi e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, vengono definiti i criteri e le modalità da seguire per la individuazione delle categorie e dei profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali e per la determinazione dei contingenti, anche a livello di sede decentrata, del personale da esonerare dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

2. La quantificazione dei contingenti di personale suddivisi per area e profilo professionale nel rispetto dei criteri di cui al comma 1, è definita mediante contrattazione decentrata a livello di struttura periferica di livello dirigenziale da stipularsi entro 15 giorni dall'accordo di cui al comma 1 e , comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa.

3. In conformità alla disciplina di cui ai commi 1, e 2, i dirigenti responsabili delle strutture centrali e di quelle territoriali individuano, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria" di cui all'art. 2, comma 2, lettere Aa), Ab) ed Ac), va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di personale da impiegare nelle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, lettere Ad) ed Ae), va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

4. Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base dei protocolli di intesa, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'art. 2, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

5. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati nell'art. 5, comma 3, lett. c).

**Art.4 Modalità di effettuazione degli scioperi**

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione agli enti interessati, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione ai predetti enti.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata agli enti interessati. Per le vertenze a livello di struttura territoriale decentrata, la proclamazione degli scioperi deve essere comunicata ai responsabili delle strutture interessate secondo il livello della vertenza. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 5 comma 9.

3. In considerazione della natura dei servizi resi dagli Enti pubblici non economici i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, nelle strutture organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata; la giornata si identifica con le 24 ore successive all'inizio del primo turno interessato allo sciopero;
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singoli profili professionali e/o singole unità organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero articolate per servizi o reparti all'interno della stessa unità operativa autonoma, secondo gli ordinamenti degli enti; l'applicazione della presente disciplina viene definita dagli enti previo accordo con le organizzazioni sindacali rappresentative di cui all'art. 3, comma 1. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e) in caso di scioperi, distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e provinciale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, negli altri casi, dalle amministrazioni competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- a) Dal 10 al 25 agosto;
- b) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

6. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

#### **Art.5 Procedure di raffreddamento e di conciliazione**

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nel CCNL del 6/07/1995.

2. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

3. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

4. Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.

5. Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

6. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 3 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

7. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 4 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 5, una durata complessiva non superiore a otto giorni.

8. Del tentativo di conciliazione di cui al comma 4 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, comma 5.

#### **Art. 6 Sanzioni**

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi