

# **Testo Coordinato dei CCNL e delle norme per le lavoratrici e i lavoratori del comparto Stato - Ministeri**

*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**

### **TITOLO 1 DISPOSIZIONI GENERALI CAPO 1**

- Art. 1 Campo di applicazione (art. 1 CCNL del 23/1/2009) (art. 1 CCNL del 14/9/2007)
- Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 2 CCNL del 14/9/2007)

### **TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI CAPO I RELAZIONI SINDACALI**

- Obiettivi e strumenti (art. 3, CCNL del 16/2/1999)
- Contrattazione collettiva integrativa (art. 4 CCNL 16/2/1999; art. 5 CCNL 12/6/2003; art. 4 CCNL del 14/9/2007)
- Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi (art. 5 CCNL 16/2/1999 come sostituito dall'art. 4 CCNL del 12/6/2003)
- Sistema di partecipazione CCNL (art. 6 CCNL del 16/2/1999; art. 5 CCNL del 12/6/2003; art. 4 CCNL del 14/9/2007)
- Comitato pari opportunità (art. 7, CCNL del 16/2/1999, come integrato dall'art. 4 CCNL del 14/9/2007)
- Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (art. 6 CCNL 12/6/2003)

### **CAPO II I SOGGETTI SINDACALI**

- Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa (art. 8 CCNL 16/2/1999)
- Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali (art. 9, CCNL del 16/2/1999, art. 1 CCNL del 10/2/2004)
- Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa (art. 10, CCNL del 16/2/1999)

### **CAPO III I DIRITTI SINDACALI**

- Diritto di assemblea (art. 2, CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Contributi sindacali (Art 12 bis introdotto dall'art. 1 del CCNL integrativo del 22/10/1997)

### **CAPO IV PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

- Clausole di raffreddamento (art. 11, CCNL del 16/2/1999)
- Interpretazione autentica dei contratti (art. 12, CCNL del 16/2/1999)

### **CAPO V**

- Norma di rinvio (art. 7 CCNL del 12/6/2003)

### **PARTE SECONDA TITOLO I CAPO I ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

- Obiettivi e finalità (art. 5 CCNL del 14/9/2007)

### **CAPO II**

- Classificazione (art. 6 CCNL del 14/9/2007)

- Profili professionali (art. 7 CCNL 14/9/2007)
- Criteri per la definizione dei profili professionali (art. 8 CCNL del 14/9/2007)
- Istituzione di nuovi profili (art. 9 CCNL del 14/9/2007)
- Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione (art. 10 CCNL del 14/9/2007)
- TABELLA B Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione – CCNL 14/9/2007

### **CAPO III**

- Accesso dall'esterno (art. 11 CCNL del 14/9/2007)

### **CAPO IV PROGRESSIONI**

- Progressione all'interno del sistema di classificazione (art. 12 CCNL del 14/9/2007)
- Progressioni tra le aree (art. 13 CCNL del 14/9/2007)
- Procedure per la progressione tra le aree (art. 14 CCNL del 14/9/2007)
- Trattamento economico in caso di progressione fra le aree (art. 15 CCNL del 14/9/2007)
- Disposizione transitoria (Art. 36, CCNL del 14/9/2007)
- Flessibilità tra i profili all'interno dell'area (art. 16 CCNL del 14/9/2007)
- Sviluppi economici all'interno delle aree (art. 17 CCNL del 14/9/2007)
- Tabella E Sviluppi economici per face retributive dal 31.12.2007
- Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area (art. 18 CCNL del 14/9/2007)
- Trattamento economico nei passaggi di fascia retributiva (art. 19 CCNL del 14/9/2007)
- Mansioni superiori (Art. 24 CCNL 16/2/1999)
- Disposizioni particolari (Art. 34 CCNL 16/2/1999)
- Posizioni organizzative (art. 18 CCNL del 16/2/1999)
- Conferimento e revoca delle posizioni organizzative (art. 19, CCNL del 16/2/1999)

### **CAPO V RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

Relazioni sindacali del sistema di classificazione (art. 20 CCNL del 14/9/2007; art. 20, comma 1, punto B lett. c) e comma 2 CCNL del 16/2/1999; art. 38 CCNL del 14/9/2007)

### **PARTE TERZA RAPPORTO DI LAVORO TITOLO I CAPO I LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Il contratto individuale di lavoro (Art. 14 CCNL del 16/5/1995)
- Periodo di prova (Art. 14/bis, introdotto dall'art. 2 del CCNL integrativo del 22/10/1997 e modificato dall'art 17, comma 5, CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Ricostituzione del rapporto di lavoro (Art. 15 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Ricostituzione del rapporto di lavoro (Art. 15 CCNL integrativo del 16/5/2001)

### **CAPO II L'ORARIO DI LAVORO**

- Orario di lavoro (art. 19 CCNL del 16/5/1995; Allegato A, punto 4, CCNL integrativo del 22/10/1997)
- Turnazioni (art. 1, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)
- Orario plurisettimanale (art. 2 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)
- Orario di lavoro flessibile (art. 3 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)
- Ritardi (art. 5 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)
- Recupero e riposi compensativi (art. 6, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)
- Pausa (art. 7, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)
- Reperibilità (art. 8, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)
- Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero (art. 9, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)

### **CAPO III FERIE E FESTIVITA'**

Ferie (art. 16 CCNL del 16/5/1995, come integrato dall'art. 34, comma 2, CCNL del 16/2/1999)

Festività (art. 17 CCNL 16/5/1995; allegato A, punto 2, CCNL integrativo del 22/10/1997)

#### **CAPO IV SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SEZIONE I**

- Permessi retribuiti (art. 18 CCNL 16.05.1995; art. 3 CCNL del 22.10.1997; art. 9 CCNL del 16.05.2001; art. 18, comma 5, CCNL del 12.06.2003; art. 28, comma 2, CCNL del 14.09.2007; Allegato A, punto 3 del CCNL Integrativo del 22/10/1997)
- Permessi brevi (art. 20, CCNL del 16/5/1995)

#### **SEZIONE II**

- Assenze per malattia (art. 21 CCNL del 16/5/1995, come integrato e modificato dall'art. 6 CCNL integrativo del 16/5/2001; Allegato A, punto 5 del CCNL integrativo del 22/10/1997 art. 28, comma 5, CCNL del 14/9/2007)
- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 22 del CCNL 16/5/1995)

#### **SEZIONE III**

- Aspettative (art. 7 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 8, CCNL integrativo 16/5/2001; art. 18 CCNL del 12/6/2003)
- Servizio militare (art. 22quater CCNL integrativo del 22/10/1997)

#### **SEZIONE IV**

- Congedi dei genitori (art. 10 CCNL integrativo 16/5/2001)
- Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (art. 11 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Tutela dei dipendenti portatori di handicap (art. 12 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Lavoratori disabili (art. 22bis, CCNL integrativo del 22/10/1997)
- Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica (art. 3 CCNL integrativo 16/5/2001)
- Diritto allo studio (art. 13 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Congedi per la formazione (art. 14 CCNL integrativo del 16/5/2001)

#### **CAPO V MOBILITA'**

- Mobilità (art. 26 CCNL del 14/9/2007)
- Mobilità volontaria all'interno del comparto (art. 27 CCNL 16/2/1999; art. 28, comma 4, CCNL 14/9/2007)
- Assegnazione temporanea presso altra amministrazione (art. 4 CCNL integrativo 16/5/2001)
- Accordi di mobilità (art. 28 bis introdotto dall'art. 5, CCNL integrativo del 22/10/1997)
- Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (art. 5 CCNL integrativo del 16/5/2001)

#### **CAPO VI FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Rapporto di lavoro a tempo determinato (Art. 19 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art. 20 CCNL integrativo del 16/5/2001) (Ora somministrazione di lavoro)
- Contratto di formazione e lavoro (art. 21 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 21 CCNL del 16/2/1999) (art. 22, comma 1 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 22 CCNL del 16/2/1999 come integrato dall'art. 22 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 23 CCNL integrativo del 16/5/2001)

#### **CAPO VIII**

- Disciplina sperimentale del telelavoro (art. 24 CCNL integrativo del 16/5/2001)

#### **CAPO IX FORMAZIONE**

- Principi generali e finalità della formazione (art. 24 CCNL del 14/9/2007)
- Destinatari e procedure della formazione (art. 25 CCNL del 14/9/2007)

#### **CAPO X NORME DISCIPLINARI**

- Obblighi del dipendente (art. 23 CCNL del 16/5/1995; art. 11, CCNL del 12/6/2003)

- Sanzioni e procedimento disciplinare (art. 24 CCNL del 16/5/1995);
- Allegato A punto 6 del CCNL integrativo del 22/10/1997; art. 12 CCNL del 12/6/2003)
- Codice disciplinare (art. 13 CCNL del 12/6/2003; art. 27, comma 1 e 2, CCNL del 14/9/2007)
- Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 24 CCNL del 16/5/1995)
- Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 15 CCNL del 12/6/2003; art. 27, comma 4 CCNL del 14/9/2007)
- Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 14 CCNL del 12/6/2003; art. 27, comma 3. CCNL del 14/9/2007)
- Norme transitorie per i procedimenti disciplinari
- Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 17 CCNL del 12/6/2003)

#### **CAPO XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Termini di preavviso (art. 28-ter introdotto dal CCNL integrativo del 22/10/1997)
- Cause di cessazione del rapporto di lavoro (art. 28-quater introdotto dall'art. 6 CCNL integrativo del 22/10/1997, integrato dall'art. 17, comma 7, CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Obblighi delle parti (art. 28-quinques introdotto dal CCNL integrativo del 22/10/1997, integrato dall'art. 17, comma 8 del CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Procedure di conciliazione ed arbitrato (Art. 19 CCNL del 12/6/2003)

#### **CAPO XII VALUTAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI**

- Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici (art. 2, CCNL del 23/1/2009)
- Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative (art. 3 CCNL del 23/1/2009)

#### **CAPO XIII MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI**

Obiettivi di carattere generale (art. 21 CCNL del 14/9/2007)

Valutazione dell'apporto individuale (art. 22 CCNL del 14/9/2007)

Politiche di incentivazione della produttività (art. 23 CCNL del 14/9/2007)

#### **CAPO XIV CLAUSOLE SPECIALI**

- Clausole speciali (art. 17 CCNL integrativo del 16/5/2001) (art. 4, comma 2, CCNL del 7/12/2005)
- Disposizioni particolari (art. 18 CCNL del 12/6/2003)
- Disposizioni particolari (art. 28, comma 3, CCNL del 14/9/2007)

#### **TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

- Struttura della retribuzione (art. 28 CCNL del 16/2/1999)
- Retribuzione e sue definizioni (art. 25 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Stipendio tabellare (art. 4 CCNL del 23/1/2009) (art. 20 del CCNL del 12/6/2003)
- CCNL del 23/1/2009 – Tabella A Incrementi della retribuzione tabellare Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità
- CCNL del 23/1/2009 – Tabella B Nuova retribuzione tabellare annua Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup>
- Effetti dei nuovi stipendi (art. 5 CCNL del 23/1/2009) (art. 30 CCNL del 14/9/2007) (art. 3 CCNL del 21/2/2001; art. 17, comma 12, del CCNL integrativo del 16/5/2001); (art. 6 CCNL del 21/2/2001; art. 32, comma 3, del CCNL del 14/9/2007); (art. 23 CCNL biennio 2002-2003 del 12/6/2003); (art. 3 CCNL integrativo del 21/4/2006); (art. 32 biennio 2006-2007 del CCNL del 14/9/2007); (art. 6 CCNL biennio 2008-2009 del 23/1/2009)
- Utilizzo del fondo unico di amministrazione (art. 32 CCNL del 16/2/1999 integrato dall'art. 7 CCNL del 21/2/2001)
- Indennità di amministrazione (Allegato A, punto 7, del CCNL integrativo del 22 ottobre 1999; art. 33 CCNL del 16/2/1999; art. 17, comma 11, CCNL integrativo del 16/5/2001; (art. 4 CCNL del 21/2/2001); (art. 22 CCNL del 12/6/2003); (art. 31 CCNL del 14/9/2007)
- CCNL del 14/9/2007 – Tabella F Rideterminazione dell'indennità di amministrazione

- Lavoro straordinario (Art. 26 CCNL integrativo del 16/5/2001); (art. 5 CCNL biennio 2000-2001 del 21/2/2001); (art. 30 CCNL biennio 1998-1999 del 16/2/1999)

#### **CAPO II INDENNITA' E DISCIPLINE PARTICOLARI**

- Banca delle ore (art. 27 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Bilinguismo (art. 33 CCNL del 14/9/2007); (art. 28 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Trattenute per scioperi brevi (Art. 29 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (art. 33 CCNL integrativo del 16/5/2001, come integrato dall'art. 18, comma 2 CCNL del 12/6/2003)
- Diritti derivanti da invenzione industriale (art. 18 CCNL integrativo del 16/5/2001)

#### **CAPO III**

- Trattamento di trasferta (art. 30 CCNL integrativo del 16/5/2001; art. 28, comma 1, CCNL del 14/9/2007)
- Trattamento di trasferimento (art. 31 CCNL integrativo del 16/5/2001)

#### **CAPO IV**

- Trattamento di fine rapporto (art. 32 CCNL integrativo del 16/5/2001)
- Previdenza complementare (art. 36 CCNL del 16/2/1999 integrato dall'art. 8 CCNL del 21/2/2001)
- Copertura assicurativa e patrocinio legale (art. 16 CCNL integrativo del 16/5/2001)

#### **CAPO V ACCORDO PER LA CORRESPONSIONE DEI BUONI PASTO DEL 30/4/1996**

- Campo di applicazione e durata (art. 1 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996)
- Fase sperimentale ed accordo successivo (art. 2 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996)
- Distribuzione ed impiego dei fondi (art. 3 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996)
- Condizioni di attribuzione (art. 4 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996)

#### **CAPO VI**

- Norme transitorie di parte economica (art. 35 CCNL del 14/9/2007)
- Norma finale e transitoria (art 5 CCNL del 7/12/2005)
- Norme finali di parte economica (art. 24 CCNL del 12/6/2003)

#### **TITOLO II Norme finali**

- Norme di rinvio (art. 37 CCNL del 14/9/2007)
- Tabelle economiche - biennio 2008-2009 Tabella C - CCNL del 23/1/2009 Indennità di vacanza contrattuale biennio 2010-11 Incrementi mensili della retribuzione tabellare
- Tabella D - CCNL del 23/1/2009 Risorse per il Fondo unico di amministrazione

#### **ALLEGATI CCNL 16 MAGGIO 1995**

- Allegato b - tabella i Individuazione degli istituti normativi utili ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria (art. 34, 2° comma, del CCNL del 16/5/1995)
- Ccnl integrativo 22 ottobre 1997 allegato A
- Ccnl integrativo 16 maggio 2001 tabella B assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato esempi pratici
- Ccnl 14 settembre 2007 allegato A

#### **NORME FINALI**

- Ccnl 12 giugno 2003 codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni
- Ccnl 12 giugno 2003 schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

# TESTO UNICO

## TITOLO 1 DISPOSIZIONI GENERALI CAPO 1

### **Art. 1 Campo di applicazione (art. 1 CCNL del 23/1/2009)**

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 11 giugno 2007.
2. Il presente contratto si applica, altresì:
  1. al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001 e del 12 giugno 2003;
  2. agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 24 aprile 2002.
3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata ai sensi del d. lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL medesimo.
5. 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. 1 CCNL del 14/9/2007)**

- Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 11 giugno 2007
2. Il presente contratto si applica, altresì:
    - a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001 e del 12 giugno 2003;
    - b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 24 aprile 2002.
  3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
  4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata ai sensi del D.Lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL medesimo.
  5. 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.

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 2 CCNL del 14/9/2007)**

- Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2009 per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
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 del 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 e 48, comma 1, 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 precedente.

## **Titolo II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I RELAZIONI SINDACALI (Nota)**

#### **Obiettivi e strumenti** **(art. 3, CCNL del 16/2/1999)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle amministrazioni 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 delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 45 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
  - c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

**Nota.** Si veda in proposito l'art. 5, comma 2 e 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001

#### **Contrattazione collettiva integrativa** **(art. 4 CCNL 16/2/1999; art. 5 CCNL 12/6/2003; art. 4 CCNL del 14/9/2007)**

1. Le parti di cui all'art. 10 (*composizione della delegazione trattante*) sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art.31, (*Fondo unico di amministrazione*) al fine 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 e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.32 (*Utilizzo Fondo unico di amministrazione*)
3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:
  - A) A livello di singola Amministrazione
    - le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
    - i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

- accordi di mobilità;
- Criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sedi centrali e periferiche o tra le sedi periferiche di una stessa amministrazione nel rispetto di quanto stabilito al comma 5.
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125; **(Nota)**

le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art. 20, comma 1, lett.a) e all'art. 25 del presente CCNL (*Relazioni sindacali del sistema di classificazione*). La contrattazione in tema di mobilità e dei 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. 19 del CCNL 16 maggio 1995 (*Orario di lavoro*). Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

Ove il modello organizzativo delle amministrazioni preveda articolazioni di livello regionale o interregionale, la contrattazione di cui al presente punto A si svolge anche presso tali strutture in un'apposita sessione negoziale con i medesimi soggetti, tempi e procedure previsti per il livello nazionale, limitatamente alle materie relative alla gestione delle risorse dei fondi, alla mobilità e alla formazione, specificatamente demandate a tale sede".

B) presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- i 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;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995 (*Orario di lavoro*) .

4. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 11, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

**(Nota)** Si veda l'art. 21 della legge n. 183 del 2010, che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Si veda anche la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011.

### **Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi (art. 5 CCNL 16/2/1999 come sostituito dall'art. 4 CCNL del 12/6/2003)**

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL 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. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*), per l'avvio del negoziato, entro trenta 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 sono effettuati secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. 30 luglio 1999 n. 286 **(Nota)**. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata

entro 5 giorni agli organismi indicati nel citato art. 2, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute 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, che è pertanto disapplicato.

**(Nota)** In materia di controllo interno di responsabilità amministrativa e contabile è intervenuto anche il D.Lgs. n. 123 del 2011, che in parte ha abrogato il citato art. 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999. Per quanto riguarda gli organi competenti nella predetta materia occorre richiamare l'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009.

### **Sistema di partecipazione (art. 6 CCNL del 16/2/1999; art. 5 CCNL del 12/6/2003; art. 4 CCNL del 14/9/2007)**

#### **A) Informazione**

1. Ciascuna amministrazione fornisce – anche a richiesta – tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

2. L'informazione preventiva è fornita nelle seguenti materie e ai soggetti sotto indicati, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*):

- a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
- d) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;"
- e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dei Ministeri;
- g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 21, comma 10 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*);
- h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- i) concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
- j) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
- k) programmi di formazione del personale;
- l) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- m) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione;
- n) 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'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;

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

- a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
- c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
- d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
- e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente.
- f) programmi di formazione del personale;
- g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

3. Le amministrazioni, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva:

1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*):

- a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
- b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;

- c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
  - d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
  - e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - f) andamento generale della mobilità del personale;
  - g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
  - h) distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione, ai sensi dell'art.31 (*Fondo unico di amministrazione*);
  - i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- 2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*):
- a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
  - b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
  - c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
  - d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
  - e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
  - f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;

Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

Le materie per le quali è prevista l'informazione preventiva e successiva possono essere integrate nell'ambito della contrattazione di secondo livello in sede di amministrazione di cui all'art.4, comma 3, lett. A) (*Contrattazione collettiva integrativa*)

### **B) Concertazione**

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sotto indicate:

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

- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) la verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative."
- 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'amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;"

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

- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio
- b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell' art. 20, 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 un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

### **C) Consultazione**

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

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

- a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche (**nota 1**);
- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all' art. 35 del presente CCNL (**Nota 2**)
- c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 21, comma 10 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*);

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

a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2. E', inoltre, prevista 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 normativo deve essere inteso agli articoli 47 e 50 del D.Lgs. n. 81 del 2008*

#### **d) forme di partecipazione**

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione dei ministeri conseguenti all'applicazione della Legge 59/97, sono costituiti presso ogni Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività, correlata dai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso ogni Ministero sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell' Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa , nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell' amministrazione, 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, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, 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.

6. Sono altresì costituiti appositi Comitati paritetici, ai quali è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 24 del CCNL 14/9/2007 (*Principi generali e finalità della formazione*)

**(Nota 1)** Secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 18, del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012, su tale materia ora è prevista l'informazione preventiva e successiva.

**(Nota 2)** Norma abrogata dall'art. 31, comma 9 della legge n. 183 del 2010

#### **Comitato pari opportunità**

##### **(art. 7, CCNL del 16/2/1999, come integrato dall'art. 4 CCNL del 14/9/2007) (Nota)**

1. Le Amministrazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 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 D.Lgs. dell'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 contesto, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna Amministrazione, 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'Amministrazione è tenuta 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 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne ed a 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 il Ministro 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 le Amministrazioni pubbliche, 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 funzionari in rappresentanza 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 sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

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

4. Le amministrazioni 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 sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni.

4/bis. Il Comitato pari opportunità collabora con l'Amministrazione alla redazione di una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, così come previsto dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d.

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 l'art. 21 della legge n. 183 del 2010, che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Si veda anche la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011.

### **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (art. 6 CCNL 12/6/2003) (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 e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali 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 (Sistema di partecipazione), lett. D) sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

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;

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;

formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle amministrazioni 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 valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 25 (destinatari e procedure della formazione), 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 firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione 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. Le Amministrazioni 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 l'art. 21 della legge n. 183 del 2010, che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Si veda anche la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011.

## **CAPO II I SOGGETTI SINDACALI**

### **Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa (art. 8 CCNL 16/2/1999)**

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di amministrazione di cui all'art. 4, comma 3, lett. A (*Contrattazione collettiva integrativa*) CCNL 16/2/1999, 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) (*Contrattazione collettiva integrativa*), CCNL 16/2/1999, sono:

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

### **Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali (art. 9, CCNL del 16/2/1999, art. 1 CCNL del 10/2/2004)**

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 nonché 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 associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 1;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed 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.

### **Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa (art. 10, CCNL del 16/2/1999)**

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

I - a livello di amministrazione

a) Per la parte pubblica:

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

b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*), ;

li) nelle sedi centrali o sedi distaccate di amministrazioni centrali e negli uffici periferici individuati come sede di contrattazione integrativa:

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.

b) per la parte sindacale, dai soggetti di cui all'art. 8, comma 2 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*)

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

### **CAPO III I DIRITTI SINDACALI**

#### **Diritto di assemblea (art. 2, CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti , con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

#### **Contributi sindacali (Art 12 bis introdotto dall'art. 1 del CCNL integrativo del 22/10/1997)**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

## CAPO IV PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

### **Clausole di raffreddamento (art. 11, CCNL del 16/2/1999)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

### **Interpretazione autentica dei contratti (art. 12, CCNL del 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 47 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL (*Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto integrativo*), sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

## CAPO V

### **Norma di rinvio (art. 7 CCNL del 12/6/2003)**

1. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni, 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.

In relazione alla questione insorta sull'art. 10 (Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali) comma 1, 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 il 15 marzo 2003.

## TITOLO I (Nota 1) CAPO I ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### **Obiettivi e finalità (art. 5 CCNL del 14/9/2007)**

1. Nel quadro degli obiettivi di ammodernamento delle pubbliche Amministrazioni, le parti prendono atto della necessità di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione professionale, come presupposto di grande rilevanza strategica per attuare e sostenere il miglioramento della funzionalità degli uffici, nonché promuovere la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti.
2. Nell'ambito di tale processo, l'istituzione della Commissione per l'ordinamento prevista dal CCNL 12 giugno 2003 (**Nota 2**) ha consentito di realizzare una fase istruttoria per l'analisi e la verifica, in sede tecnica, di tutti gli aspetti di tale tematica, anche al fine di misurare il cambiamento finora operato dai contratti e di proporre l'adozione di soluzioni più avanzate.
3. Nella prospettiva di realizzare un nuovo modello classificatorio, le parti ribadiscono il loro impegno ad individuare idonei strumenti gestionali che possano assicurare, attraverso la crescita professionale ed economica dei dipendenti, una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle pubbliche Amministrazioni.
4. La nuova classificazione, pertanto, si basa sui seguenti principi:
  - valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione ed il conseguimento di obiettivi di efficacia;
  - flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.
5. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale

**(Nota 1)** Questo Titolo ha disapplicato il precedente ordinamento professionale previsto dagli artt. 13-17 del CCNL 1998/2001, nonché gli artt. 8 e 9 del CCNL 2002-2005.

**(Nota 2)** Art. 9 - commissione paritetica per il sistema classificatorio

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti nel portare avanti il sistema di classificazione professionale di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, quale efficace e concreto strumento di riforma.

2. A tale scopo, le parti, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui al comma 1, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi ed un impiego più flessibile delle risorse umane.

3. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi suindicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema classificatorio che in particolare esamini la possibilità di:

- attuare una riduzione degli attuali accessi dall'esterno;

- individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale;

- ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;

- valutare le implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte.

Eventuali decisioni della Commissione, per la parte sindacale, saranno adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. A tale Commissione è demandato anche il compito di formulare proposte in ordine alla verifica della disciplina dell'area della vice dirigenza e di quella dei professionisti, ai sensi del Protocollo di intesa siglato nel febbraio 2002, tra Governo ed organizzazioni sindacali. La realizzazione di tali proposte avverrà con le modalità e tempi indicati nell'art. 10 della legge 19 luglio 2002 n.145.

## CAPO II

### Classificazione (art. 6 CCNL del 14/9/2007)

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi delle Amministrazioni, è articolato in tre aree:

Prima Area: comprendente la ex posizione A1, A1S;

Seconda Area: comprendente le ex posizioni B1, B2, B3 e B3S;

Terza Area: comprendente le ex posizioni C1, C1S, C2, C3 e C3S.

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 CCNL.

3. All'interno di ogni singola area, sono collocati i profili professionali che, in quanto riconducibili ad un medesimo settore di attività o ad una medesima tipologia lavorativa o professionale, possono essere tra loro omogenei o affini.

4. I profili professionali, secondo i settori di attività, definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte, dei requisiti e del livello di professionalità richiesto.

5. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni considerate professionalmente equivalenti all'interno dell'area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

6. L'accesso dall'esterno nelle aree è previsto nella posizione retributiva iniziale di ciascun profilo professionale in relazione a quanto stabilito nell'Allegato A (**Vedi oltre**) del CCNL del 14/9/2007, anche al fine di garantire un assetto classificatorio omogeneo tra le diverse Amministrazioni del comparto.

7. Al fine di favorire la valorizzazione della professionalità dei dipendenti è prevista la possibilità di effettuare progressioni all'interno del sistema classificatorio.

8. Per ciascun profilo, in relazione all'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti nello svolgimento della propria attività, viene individuato un sistema di progressioni economiche, che si attua mediante l'attribuzione di successive fasce retributive. Per l'Area prima sono previste tre fasce economiche, per l'Area seconda sei e per la terza sette.

### **Profili professionali (art. 7 CCNL 14/9/2007)**

1. 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 di ciascuna Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 6 (*Classificazione*), CCNL 14/9/2007, i profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area, secondo i settori attività ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali delle Amministrazioni, le diverse tipologie professionali esistenti. Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.
3. I profili professionali, nell'ambito di ogni settore di attività all'interno di ciascuna area, sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A CCNL 16/2/1999, con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN. Tale attività di assistenza è preordinata a garantire un assetto omogeneo all'interno del comparto sulla base dei criteri definiti a livello nazionale e può realizzarsi anche attraverso uno specifico parere tecnico.

### **Criteri per la definizione dei profili professionali (art. 8 CCNL del 14/9/2007)**

1. I profili, distinti per settori di attività, possono accorpate le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'Allegato A, CCNL 14/9/2007, che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.
2. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa di Amministrazione terrà conto dei seguenti criteri:
  - a) superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;
  - b) individuazione all'interno delle aree di profili unici con riferimento ai contenuti delle mansioni, senza possibilità di costituzione di uno stesso profilo professionale articolato su due aree diverse;
  - c) semplificazione dei contenuti delle mansioni attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie ed esaurienti che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;
  - d) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle Amministrazioni ed alle nuove tecnologie adottate;
  - e) indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema di classificazione, nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico - economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;
  - f) garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 6, comma 6 (*Classificazione*) del CCNL 14/9/2007, sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico stipendiale previsto per il personale in servizio.
3. Nei casi in cui sia necessaria la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno delle aree, con la conseguente riorganizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, articolata su più profili professionali nell'ambito di una stessa area, viene costituito un profilo unico che ricomprende sia il profilo di base che quello o quelli più evoluti comunque appartenenti ad una medesima famiglia professionale o riconducibili ad una stessa tipologia lavorativa. In tale profilo unico ogni dipendente mantiene, ad invarianza di spesa, il trattamento economico complessivo in godimento e la professionalità acquisita, con la conservazione della fascia economica corrispondente alla trasposizione automatica di cui all'art. 10 (*Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione*) del CCNL 14/9/2007, mentre la posizione iniziale di accesso dall'esterno al profilo stesso coincide con quella del profilo di base preso in considerazione nel processo di ricomposizione.

### **Istituzione di nuovi profili (art. 9 CCNL del 14/9/2007)**

1. Le Amministrazioni, in relazione alle proprie necessità organizzative, possono prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, secondo i criteri di cui all'art. 8, comma 2 (*Criteri per la definizione dei profili professionali*) del CCNL 14/09/2007.
2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari livello retributivo precedentemente previsto, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale nell'area di appartenenza,

svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima area. Il passaggio avviene con mantenimento della fascia retributiva maturata. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.

3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 16 (*Flessibilità tra i profili all'interno dell'area*) CCNL del 14/09/2007.

### **Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione (art. 10 CCNL del 14/9/2007)**

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL 41 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna area - della posizione economica già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente secondo la Tabella B (*Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione*) del CCNL 14/9/2007.

2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le selezioni previste dal precedente CCNL, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, superata la selezione, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avviene con le medesime modalità enunciate al comma 1.

3. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascuna Amministrazione, i contingenti delle originarie posizioni economiche di cui al precedente sistema di classificazione, sono portati alla posizione di accesso prevista in ogni profilo in applicazione dell'art. 6, comma 6, (*Classificazione*) CCNL 14/9/2007.

3. Nel quadro dei processi di razionalizzazione organizzativa e di miglioramento della funzionalità degli uffici e della qualità dei servizi all'utenza, le Amministrazioni, in prima applicazione, possono effettuare, in via prioritaria e con le procedure previste dal presente CCNL per i passaggi di area, la ricomposizione dei processi lavorativi per i profili della medesima tipologia lavorativa articolati su aree diverse.

5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 viene comunicato ai dipendenti a cura di ciascuna Amministrazione al termine delle relative procedure.

6. Nel quadro dei processi di razionalizzazione organizzativa e di miglioramento della funzionalità degli uffici e della qualità dei servizi all'utenza, le Amministrazioni, in prima applicazione, possono effettuare, in via prioritaria e con le procedure previste dal presente CCNL per i passaggi di area, la ricomposizione dei processi lavorativi per i profili della medesima tipologia lavorativa articolati su aree diverse.

## TABELLA B

### Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione – CCNL 14/9/2007

Aree precedente sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree nuovo sistema classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree
Area A	A1	Prima area	F1
	A1S		F2
//		F3	
Area B	B1	Seconda area	F1
	B2		F2
B3		F3	
B3S		F4	
//		F5	
//		F6	
Area C	C1	Terza area	F1
	C1S		F2
C2		F3	
C3		F4	
C3S		F5	
//		F6	
//		F7	

## CAPO III

### Accesso dall'esterno (art. 11 CCNL del 14/9/2007)

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
2. Le Amministrazioni sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo<sup>45</sup>, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10, comma 3 (*Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione*) del CCNL 14/9/2007.
3. Le assunzioni dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avvengono alle posizioni di accesso individuate per ciascun profilo e con i requisiti indicati nell'Allegato A del CCNL 14/9/2007.

## CAPO IV PROGRESSIONI

### Progressione all'interno del sistema di classificazione (art. 12 CCNL del 14/9/2007)

1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, le progressioni dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:

- a) Progressioni tra le aree: le progressioni tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 11, comma 2 (*accesso dall'esterno*). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A, nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art. 10, comma 3 (*nuovo inquadramento*), in relazione al profilo per il quale si concorre. **(Nota)**
- b) Sviluppi economici all'interno delle aree:

si configurano come progressione economica, di ogni profilo, all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo la posizione di accesso al profilo medesimo, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 17 (*Sviluppi economici all'interno delle aree*) e 18 (*Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area*) del CCNL del 14/9/2007.

2. Le progressioni di cui al precedente comma 1, lettera a) e b), devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire.

**(Nota)** Si veda in proposito gli artt. 24 e 62 del D.Lgs. n. 150 del 2009, secondo i quali per le progressioni tra le aree è sempre necessario lo strumento del concorso pubblico, con riserva a favore del personale interno di una quota percentuale non superiore al 50% dei posti messi a concorso.

### Progressioni tra le aree (art. 13 CCNL del 14/9/2007)

1. Le progressioni da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

- a) garanzia dell'accesso dall'esterno nei posti disponibili in ciascun profilo nella misura di cui all' art. 11, comma 2 (accesso dall'esterno).
- b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Ai fini della determinazione del punteggio finale si fa riferimento al titolo di studio, all'esperienza professionale, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale ed alle prove selettive finali.

2. Le progressioni di cui al comma 1 sono realizzate nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione, in base a quanto previsto dall'allegato A.

3. La selezione interna di cui al comma 2 prende in considerazione:

a) i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 20 (relazioni sindacali nel sistema di classificazione) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:

- titoli di studio e culturali, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
- corsi di formazione, anche esterni all'Amministrazione, per i quali sia previsto l'esame finale, qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata;
- qualità della prestazione lavorativa in relazione ai risultati conseguiti, valutata ai sensi dell'art. 22 (valutazione dell'apporto individuale);
- arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'Amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

b) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso un'apposita prova volta ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi.

Gli elementi della selezione sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso i titoli e l'anzianità di servizio non assumono rilevanza prevalente.

4. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (codice disciplinare), o da

misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

5. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate dalle Amministrazioni sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

**(Vedi nota precedente)**

### **Procedure per la progressione tra le aree (art. 14 CCNL del 14/9/2007)**

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 13 (progressioni tra le aree) sono preventivamente individuate dalle Amministrazioni con atti di organizzazione improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, previa concertazione con le OO.SS.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo abbiano avuto esito negativo i posti già disponibili per dette selezioni possono essere coperti mediante l'accesso dall'esterno.

3. Nel caso di progressione interna nel sistema di classificazione di cui all'art. 13 (progressioni tra le aree) e per il passaggio tra profili ai sensi dell'art. 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area), le Amministrazioni comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del D.Lgs. n. 152 del 26 maggio 1997.

4. In occasione delle procedure di progressione all'interno del sistema di classificazione, qualora le Amministrazioni non abbiano già provveduto a sottoscrivere i contratti individuali di lavoro, si procede alla formalizzazione degli stessi.

5. Al fine di sostenere i processi di crescita professionale dei dipendenti e di garantire una migliore funzionalità degli uffici, in sede di prima applicazione del presente CCNL49 e nel rispetto delle disposizioni di legge in vigore, le Amministrazioni, verificate le effettive disponibilità di bilancio e previo espletamento delle modalità di relazioni sindacali previste dall'art. 34 (*relazioni sindacali del sistema di classificazione*), assumono ogni utile iniziativa volta ad avviare, entro un anno, le procedure di progressione tra le aree di cui al presente articolo.

**(Vedi nota precedente)**

### **Trattamento economico in caso di progressione fra le aree (art. 15 CCNL del 14/9/2007)**

1. Nel caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale del nuovo profilo di inquadramento, conseguito attraverso la selezione, ivi compresa l'indennità di amministrazione corrispondente.

2. Qualora il trattamento stipendiale in godimento, corrispondente alla fascia di provenienza, risulti superiore a quello iniziale di nuovo inquadramento, il relativo differenziale è mantenuto come assegno ad personam, che continua a gravare sul Fondo unico e che viene successivamente riassorbito con l'acquisizione delle ulteriori fasce retributive. Tale assegno ad personam conserva la natura giuridica ed economica di trattamento stipendiale fondamentale.

3. Salvo quanto previsto al comma 2, vengono riassegnate al Fondo unico di amministrazione, secondo le modalità previste dall'art. 105, comma 1, undicesima alinea, le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento della fascia economica di provenienza, che sono pari al differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto del passaggio e la fascia retributiva iniziale del profilo di provenienza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza.

**(Vedi nota precedente)**

### **Disposizione transitoria (Art. 36, CCNL del 14/9/2007)**

In via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto, al fine di favorire i processi di riorganizzazione delle Amministrazioni, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i passaggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area nel rispetto delle percentuali previste per l'accesso dall'esterno. All'onere derivante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art 31 del CCNL del 16 febbraio 1999 come integrato dai successivi CCNL.

**Flessibilità tra i profili all'interno dell'area**  
**(art. 16 CCNL del 14/9/2007)**

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A CCNL 14/9/2007.
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.
3. Il passaggio è effettuato dalle Amministrazioni, tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art. 13 (*Progressioni tra le aree*) del CCNL 14/9/2007.
4. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di cui all'Allegato A del CCNL 14/9/2007 e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 18, commi 6 e 7 (*Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area*) del CCNL 14/9/2007.

**Sviluppi economici all'interno delle aree**  
**(art. 17 CCNL del 14/9/2007)**

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, disciplinata dall'art. 6 (*Classificazione*) del CCNL 14/9/2007, deve corrispondere, nelle singole aree, all'interno di ciascun profilo, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Ai sensi del comma 1, fermo restando l'inquadramento del dipendente nella posizione di accesso del profilo, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive il cui numero ed i valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella E del CCNL 14/9/2007 (*Sviluppi economici all'interno delle aree*).
3. Lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Amministrazione, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 32 (*Utilizzo del fondo unico di amministrazione*) del CCNL 16/2/1999, nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesto alinea, nonché dei criteri generali previsti all'art. 18 (*Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area*) del CCNL 14/9/2007.

## Tabella E

### Sviluppi economici per fasce retributive dal 31.12.07

#### Retribuzione tabellare: <sup>(1)</sup>

Aree	Fasce retributive						
	1	2	3	4	5	6	7
TERZA	20.220,66	20.943,94	22.134,06	24.315,03	25.882,86	27.643,68	29.336,18
SECONDA	16.562,11	17.418,39	18.530,99	19.638,44	20.301,11	20.888,30	
PRIMA	15.682,93	16.246,21	16.846,21				

<sup>(1)</sup> Valori in Euro annui per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

#### **Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area (art. 18 CCNL del 14/9/2007)**

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 17 (*Sviluppi economici all'interno delle aree*) del CCNL 14/9/2007 è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascun settore di attività all'interno area.
2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio, per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che ricoprono incarichi di natura organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo.
3. A tal fine le Amministrazioni programmano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel Fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.
4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
5. La permanenza nella fascia attribuita è definita in contrattazione integrativa e non può essere inferiore a due anni.
6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia:
  - a) esperienza professionale maturata;
  - b) titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili;
  - c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. Ove le Amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.
7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali, da definirsi a tale livello, e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro. Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.
8. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (*Codice disciplinare*) CCNL 12/6/2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

## **Trattamento economico nei passaggi di fascia retributiva (art. 19 CCNL del 14/9/2007)**

1 In caso di progressione economica di cui all'art. 18 (*Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno delle aree*) del CCNL 14/9/2007, oltre al trattamento tabellare della fascia retributiva successiva, compete l'indennità di amministrazione ad essa correlata, secondo le modalità di cui all'art. 17, comma 3, (*Sviluppi economici all'interno delle aree*) del CCNL 14/9/2007.

2 Nel caso in cui dall'istituzione di nuove fasce retributive non derivi un diverso parametro di indennità di amministrazione, il dipendente in caso di progressione ad una delle nuove fasce retributive continua a percepire l'indennità di amministrazione nel frattempo maturata.

3 In caso di cessazione dal servizio del dipendente, si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 3, (*Fondo unico di amministrazione*) del CCNL del 14/9/2007.

## **Mansioni superiori (Art. 24 CCNL 16/2/1999)**

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" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'Allegato A (CCNL del 14/9/2007) del presente contratto. Le fasce retributive a contenuto solo economico non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate "mansioni superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'area immediatamente superiore.

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

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 del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 12 (*Progressioni all'interno del sistema di classificazione*) (**Nota**) CCNL 14/9/2007;

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.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) CCNL 16/2/1999. La disciplina delle mansioni superiori, come integrata dal presente articolo, entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001. (**Nota**) Si veda in proposito l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001

## **Disposizioni particolari (Art. 34 CCNL 16/2/1999)**

1. I permessi retribuiti ai sensi dell'art. 18, comma 2 del CCNL 16.5.1995 possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive.

2. L'art. 16, comma 13 del CCNL 16.5.1995 è integrato con l'aggiunta, dopo il punto, dal seguente periodo: "in caso di impedimento derivante da malattia del lavoratore, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo di quello di spettanza, le stesse possono essere fruito anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno."

3. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3 sono valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché non in modo esclusivo.

4. Al fine di dare applicazione all'art. 2 comma 3 del d.lgs 29/93, le parti ritengono necessario acquisire dalle Amministrazioni interessate, entro il 31 dicembre 1998, tutti gli elementi conoscitivi per l'esatta ricognizione

dei casi in cui ricorre l'ipotesi prevista dalla legge. Con il negoziato di cui all'art. 35, comma 1, sulla base di tali risultanze, il Fondo di cui all'art. 31 verrà opportunamente integrato.

5. Nel primo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento degli istituti di cui agli artt. 31 e 32 non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

**(Nota)** Le disposizioni al comma 1 e 2 (comunque riportato) è stato inserito nell'apposito articolo. Le disposizioni di cui i commi 4 e 5 sono di carattere transitorio.

### **Posizioni organizzative (art. 18 CCNL del 16/2/1999) (Nota)**

1. Nell'ambito della Terza area61 le Amministrazioni, sulla base dei loro 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.

2. Tali posizioni organizzative 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 con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

3. Il valore dell'indennità di cui al comma 1) è ricompreso tra un minimo di € 1.032, ed un massimo di 2.581,00, annui lordi per tredici mensilità in relazione alle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 31 (*Fondo unico di amministrazione*) del CCNL 16/2/1999.

**(Nota).** Si veda anche l'art. 25 (*attribuzione di incarichi e responsabilità*) del D.Lgs. n. 150 del 2009, nonché le disposizioni concernenti le incompatibilità per i pubblici dipendenti, dettate dall'art. 53, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001, e la circolare del Dipartimento della funzione pubblica con n. 11 del 2010.

### **Conferimento e revoca delle posizioni organizzative (art. 19, CCNL del 16/2/1999)**

1. Possono procedere all'individuazione delle posizioni organizzative le amministrazioni che abbiano realizzato:

- l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 7, 8 e 14;
- la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

2. 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.

3. 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.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

5. 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 dalle singole amministrazioni.

## **CAPO V RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

### **Relazioni sindacali del sistema di classificazione (art. 20 CCNL del 14/9/2007; art. 20, comma 1, punto B lett. c) e comma 2 CCNL del 16/2/1999; art. 38 CCNL del 14/9/2007) (Nota)**

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

#### **A) contrattazione collettiva integrativa:**

a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 17 (*Sviluppi economici all'interno delle aree*) del CCNL 14/9/2007;

b) individuazione dei profili di cui all'art. 8 (*Criteri per la definizione dei profili professionali*) del CCNL 14/9/200766;

**B) informazione preventiva e concertazione:**

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 13(PAG. 36) (*Progressioni tra le aree*) del CCNL 14/9/2007;

b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui agli artt. 13 (*Progressioni tra le aree*) e 14 (*Procedure per la progressione tra le aree*) del CCNL 14/9/2007;

c) con riferimento agli artt. 17 (*Sviluppi economici all'interno delle aree*) del CCNL 14/9/2007 e 18 (*Posizioni organizzative*) del CCNL 16/2/1999:

-criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

-graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

-criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

**(Nota)** L'art. 38 alla lettera a) del CCNL 2006/2009 del 14/9/2007 disapplica gli articoli dal 13 al 17 del CCNL del 16/2/1999 (sistema classificatorio) nonché l'art. 20 del medesimo CCNL, ad esclusione del comma 1 lett.B) lett. c) e del 2 comma che sono qui riportati.

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

### **Il contratto individuale di lavoro (Art. 14 CCNL del 16/5/1995)**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

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

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) qualifica<sup>67</sup> di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;

d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;

e) durata del periodo di prova;

f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;

g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. 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 rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 22, comma 2, (*Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*) del CCNL 16/2/1999.

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 21 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*) del CCNL 16/2/1999, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione .

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

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

### **Periodo di prova**

#### **(Art. 14/bis, introdotto dall'art. 2 del CCNL integrativo del 22/10/1997 e modificato dall'art 17, comma 5, CCNL integrativo del 16/5/2001)**

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

- 2 mesi per le posizioni economiche A1 e B1;

- 4 mesi per le posizioni economiche B2, B3, C1, C2;

In base a criteri predeterminati dall'Amministrazione, sentite le OO.SS., possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima amministrazione che siano stati inquadrati in qualifica superiore a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l'idoneità.

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 69 del d.lgs n. 165 del 2001. 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. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 (*Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL 16/5/1995.

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

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

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

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

9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

**(Nota)** Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute si veda l'art. 5, comma 8, del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo.

### **Ricostituzione del rapporto di lavoro**

#### **(Art. 15 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area, nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'amministrazione medesima al momento del rientro.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge n. 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

## CAPO II L'ORARIO DI LAVORO

### Orario di lavoro

**(art. 19 CCNL del 16/5/1995; Allegato A, punto 4, CCNL integrativo del 22/10/1997) (Nota)**

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 previo esame con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) del CCNL 16/2/1999, del presente contratto, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.
- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni da attivare ai sensi dell'art. 12 del DPR 266/87, nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

5. 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 (**Nota**). *Si veda anche gli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Le circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi 17 - 19 del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.*

### Turnazioni

**(art. 1, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

- a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso esame con le OOSS, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali i predetti limiti possono essere elevati a dieci turni notturni per mese ed alla metà dei

giorni festivi dell'anno; in tal caso la contrattazione decentrata di amministrazione, di cui al successivo terzo comma, dovrà stabilire apposite maggiorazioni rispetto alle ordinarie indennità di turno definite nella stessa sede.

- e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
- f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno -festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione decentrata di amministrazione, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 31 (*Fondo unico di amministrazione*) del CCNL 16/2/1999 secondo le seguenti fattispecie:

- a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;
- b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno.

Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse amministrazioni gli importi minimi sono fissati come segue:

- euro 12.91 lorde per ciascun turno festivo;
- euro 12.91 lorde per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b );
- euro 25.82 lorde per ciascun turno notturno - festivo. 80

Per il Dipartimento delle Dogane il sistema delle turnazioni e gli importi sono quelli attualmente in vigore, sulla base delle norme vigenti.

4. Il personale di cui al comma 2 del successivo art. 3 (*Orario di lavoro flessibile*) del CCNL 12/1/1996 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### **Orario plurisettimanale**

#### **(art. 2 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 19, comma 3 (*Orario di lavoro*) del CCNL 16/5/1995, viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di esame con le OO.SS., secondo le forme previste dal CCNL.

2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

-il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;  
-al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### **Orario di lavoro flessibile**

#### **(art. 3 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. Una volta stabilito l'orario di servizio e la tipologia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nella definizione di tale tipologia di orario, da operarsi in sede di esame congiunto a livello locale, occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio. Va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organica, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.Lgs. n. 151 del 2001, L. 104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

### **Ritardi**

#### **(art. 5 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 28 (*Struttura della retribuzione*) del CCNL 16/2/1999.

### **Recupero e riposi compensativi**

#### **(art. 6, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. Qualora, per verificate esigenze di servizio, il dipendente presti attività oltre l'orario ordinario giornaliero può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore, anche in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo.
2. Le giornate di riposo a tale titolo maturate non potranno essere cumulate oltre i sei mesi e dovranno essere concesse entro 30 giorni dalla data della richiesta.

### **Pausa**

#### **(art. 7, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle amministrazioni in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'art. 3, comma 2 (*Orario di lavoro flessibile*) del CCNL 12/1/1996.

### **Reperibilità**

#### **(art. 8, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei Ministri. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 31 (*Fondo unico di amministrazione*) del CCNL 16/2/1999 per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura non inferiore ad euro 17.35 Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.
5. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

### **Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero**

#### **(art. 9, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)**

1. In sede di contrattazione decentrata possono definirsi, nel rispetto dei principi generali dell' Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro", particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

## **CAPO III FERIE E FESTIVITA'**

### **Ferie**

#### **(art. 16 CCNL del 16/5/1995, come integrato dall'art. 34, comma 2, CCNL del 16/2/1999)**

1. Il dipendente ha diritto, in 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, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti 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 nel 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, 3 e 4 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 menzionata legge n. 937/77.
  7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
  8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 18 (*Permessi retribuiti*) del CCNL 16/5/1995 conserva il diritto alle ferie.
  9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
  10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
  11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate 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, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
  13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, 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, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, le stesse possono essere fruite anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno.
  14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
  15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.
  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 documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse. **(Nota)**
- (Nota)** Si veda l'art. 5, comma 8, del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo.

### **Festività**

#### **(art. 17 CCNL 16/5/1995; allegato A, punto 2, CCNL integrativo del 22/10/1997)**

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.
3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell' 8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

## CAPO IV SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SEZIONE I

### Permessi retribuiti

**(art. 18 CCNL 16.05.1995; art. 3 CCNL del 22.10.1997; art. 9 CCNL del 16.05.2001; art. 18, comma 5, CCNL del 12.06.2003; art. 28, comma 2, CCNL del 14.09.2007; Allegato A, punto 3 del CCNL Integrativo del 22/10/1997)**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, nonché per il convivente stabile

**(Nota)** : giorni tre per evento;

2. A domanda del dipendente – per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati – [possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito.] Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili **(Nota1)**

Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi 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, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

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 e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili. **(Nota 2)**

7. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5.

*7. Nel successivo biennio, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi giorni trenta annuali di permesso retribuito. **(Nota 3)***

*8. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento economico accessorio, come determinato ai sensi dell' art. 34. **(Nota 4)***

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo, 97 nonché i permessi e congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 53 dell'8 marzo 2000.

**(Nota 1).** Al riguardo si veda l'art. 71, comma 4, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008, ha sancito l'obbligo di una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti o contratti collettivi prevedono una fruizione alternativa in ore o in giorni.

**(Nota 2)** Si veda anche il D.Lgs. n. 119 del 2011 (artt. 3,4, e 6) in attuazione dell'art. 23 della legge 183 del 2010 (collegato lavoro) e le circolari del Dipartimento funzione pubblica n. 13/2010, n. 2/2011 e n. 1/2012.

**(Nota 3)** Il comma è stato soppresso dall'art. 3, comma 1 del CCNL 22/10/97 integrativo del CCNL 16.05.1995.

**(Nota 4)** Il comma è stato soppresso dall'art. 3, comma 1 del CCNL 22/10/97 integrativo CCNL 1994/1997.

**Permessi brevi**  
**(art. 20, CCNL del 16/5/1995)**

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 nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 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 entro 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.

**SEZIONE II**

**Assenze per malattia**  
**(art. 21 CCNL del 16/5/1995, come integrato e modificato dall'art. 6 CCNL integrativo del 16/5/2001; Allegato A, punto 5 del CCNL integrativo del 22/10/1997 art. 28, comma 5, CCNL del 14/9/2007)**

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 tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro **(Nota 1)**
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso. **(Nota 1)**
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 T.B.C.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente: **(Nota 2)**
  - a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 **(Indennità di amministrazione)** del CCNL 16/2/1999. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico.
  - 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;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- 7 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), 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 competenze Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).
- 7 ter. La disciplina di cui al comma 7 bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al D.Lgs. n. 834/81, per i giorni

di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

7 quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 7 bis, le amministrazioni favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

7 quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 (*Permessi brevi*) del CCNL 16/5/1995. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza 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 3)**

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito. **(Nota 4)**

12 Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. **(Nota 5)**

13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

14. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento. **(Nota 6)**

15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da 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.

16. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio 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 l'art. 69 del D.Lgs. n. 65 del 2001 D.P.R. n. 171 del 2011.

**(Nota 2).** In proposito si veda l'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008 e le circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 e 8 del 2008 e n. 8 del 2010.

**(Nota 3)** In materia si veda l'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165 del 2001

**(Nota 4)** In materia si veda l'art. 55/septies del D.Lgs. n. 165 del 2001 e circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 e n. 8 del 2008, n. 7 del 2009, n. 8 del 2010 e n. 10 del 2011.

**(Nota 5)** Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19

**(Nota 5)** In materia si veda l'art. 55/septies del D.Lgs. n. 165 del 2001. Le fasce di reperibilità sono indicate dal Decreto 18 dicembre 2009, n. 206 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ai sensi del citato art. 55-septies, comma 5bis.

**(Nota 6)** Si veda l'art. 16, comma 9, del D.Lgs. n. 119 del 2011 e la circolare n. 10 del 2011.

**Sulle assenze per malattia si veda l'ABC dei Diritti on line alla pagina:  
<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7705>**

## **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 22 del CCNL 16/5/1995)**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a) (*Assenze per malattie*) del CCNL 16/5/1995, comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell'art. 28 (*Struttura della retribuzione*) del CCNL 16/2/1999.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a) (*Assenze per malattia*) del CCNL 16/5/1995 comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell'art. 28 (*Struttura della retribuzione*) del CCNL 16/2/1999, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2 (*Assenze per malattia*) del CCNL 16/5/1995.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente (**Nota**)  
**(Nota)** Si veda in proposito dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, con cui, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, sono abrogati gli 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, fatto salvo per quanti avevano una domanda in corso.

## **SEZIONE III Aspettative**

### **(art. 7 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

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. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 (*Assenze per malattia*) e 22 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL 16/5/1995.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. 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 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 24 (*Sanzioni e procedimento disciplinare*) CCNL 16/5/1995. (**Nota**)
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
  - a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
  - b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
  - c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

**(Nota)** Si veda in proposito l'art. 55/bis del D.Lgs. n. 150 del 2009.

**Altre aspettative previste da disposizioni di legge  
(art. 8, CCNL integrativo 16/5/2001; art. 18 CCNL del 12/6/2003)**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dagli contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001 n. 448114, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa115.
3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una 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 anche in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 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.
5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui D.Lgs. n. 151 del 2001.

**Servizio militare  
(art. 22quater CCNL integrativo del 22/10/1997)**

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva, l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. 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.
3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.
4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare. 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.

**SEZIONE IV Congedi dei genitori**

**(art. 10 CCNL integrativo 16/5/2001) (Nota 1)**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/71, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/77 e n. 53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/71 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute.
2. Oltre a quanto previsto dalle leggi di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
  - a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 1204/71118, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/77 (Nota 2), spetta l'intera retribuzione

fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 (*Indennità di amministrazione*) CCNL 16/2/1999 e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 (*Posizioni organizzative*) CCNL 16/2/1999 ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. 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 rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/71 e successive modificazioni e integrazioni (**Nota 3**), per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/71 (**Nota 4**) e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).

e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), 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.

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/71 (**Nota 3**) 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.

g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/71 (**Nota 5**) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della legge 1204/71, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 18bis del CCNL integrativo del comparto Ministeri sottoscritto in data 22 ottobre 1997

**(Nota 1)** I riferimenti alla legge n. 1204 del 1971 ed alla legge n. 903 del 1977 devono intendersi effettuati ai corrispondenti istituti disciplinati dal D.Lgs. n. 151 del 2001, nonché al D.Lgs. n. 119 del 2011. Si veda anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2012.

**(Nota 2)** Vedi gli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e art. 16 D.Lgs. n. 119 del 2011.

**(Nota 3)** Art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

**(Nota 4)** Art. 48 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

**(Nota 5)** Art. 39 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

### **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (art. 11 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

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 (*Assenze per malattia*) CCNL 16/5/1995; 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 di cui all'art. 7, comma 8, lett. c) (*Aspettative*) CCNL 16/5/2001, nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione 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'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

### **Tutela dei dipendenti portatori di handicap (art. 12 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione 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 (*Assenze per malattia*) CCNL 16/5/1995; 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 di cui all'art. 7, comma 8 lett. c) (*Aspettative*) CCNL integrativo 16/5/2001, nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione 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'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/92 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

### **Lavoratori disabili (art. 22bis, CCNL integrativo del 22/10/1997)**

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, per ciascuna amministrazione verrà costituito, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, un comitato paritetico, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6 (*Sistema di partecipazione*) CCNL 16/2/1999, avente anche compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia, ed in particolare sulla applicazione dell'art. 24 della legge n. 104 del 1992 per quel che riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.
2. I permessi retribuiti per garantire il diritto allo studio, di cui all'art. 3 del DPR n. 395 del 1988, possono essere concessi dalle amministrazioni anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo. Tali permessi vengono concessi nel rispetto del limite del 3% delle unità in servizio e dell'ordine di priorità di cui all'art. 17 del DPR n. 44 del 1990 (**Nota**) Si veda l'art. 55-octies del D.Lgs. n. 165 del 2001 e il D.P.R. n. 171 del 2011.

### **Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica (art. 3 CCNL integrativo 16/5/2001)**

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative del settore in mansioni anche diverse o di altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento ove vi sia la disponibilità organica, purché compatibili con lo stato di salute ed i titoli posseduti, assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con i motivi che hanno determinato l'inidoneità, previo consenso dell'interessato a seguito di comunicazione dei posti disponibili, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area oppure in un profilo immediatamente inferiore dell'area sottostante. In caso di mancanza di posti in organico in detto profilo, la ricollocazione può avvenire in uno qualsiasi dei profili dell'area sottostante.

### **Diritto allo studio (art. 13 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

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 ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

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 scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

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

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. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art.4, comma 3, lett. A), (*contrattazione collettiva integrativa*).

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) CCNL 16/2/1999.

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 agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, l'attestato 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. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

10. 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. 18, comma 1, primo alinea (*Permessi retribuiti*) del CCNL del 16/5/1995.

11. Il presente articolo sostituisce l'art. 17 del DPR 44/1990.

### **Congedi per la formazione** **(art. 14 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

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

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 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 di amministrazione 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'amministrazione 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. La contrattazione integrativa a livello nazionale di amministrazione di cui all' art. 4, comma 3 lett. A (*Contrattazione collettiva integrativa*) CCNL 16/2/1999, individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

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'amministrazione 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 congedo, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 21 (*Assenze per malattia*) e 22 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL 16/5/1995.

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.

## **CAPO V MOBILITA'**

### **Mobilità** **(art. 26 CCNL del 14/9/2007)**

1. La mobilità rappresenta uno strumento gestionale di particolare rilevanza non solo per la copertura di posti vacanti da parte delle pubbliche Amministrazioni, ma anche per riequilibrare la distribuzione e l'utilizzo delle risorse umane tra le varie Amministrazioni, in relazione alla loro riallocazione sul territorio.

2. Al fine di favorire l'attuazione della mobilità mediante la costituzione di un sistema di incontro fra la domanda di Amministrazioni con carenza di personale e l'offerta di dipendenti che intendono cambiare collocazione, ciascuna Amministrazione si doterà di una banca dati nella quale saranno individuate le vacanze organiche dell'Amministrazione stessa, distinte per sede di destinazione, area e profilo, nonché con l'indicazione, se necessario, delle relative funzioni e delle specifiche idoneità richieste.

3. L'Amministrazione regola criteri e modalità per l'accoglimento delle domande, assicura la pubblicità dei dati e delle informazioni allo scopo di rendere trasparenti i processi di mobilità e garantisce altresì l'aggiornamento continuo dei posti vacanti al fine di consentire agli interessati, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di produrre eventuali domande in relazione alle disponibilità esistenti.

4. Nell'ottica di dare la massima diffusione delle informazioni circa i posti disponibili, i dati agli stessi riferiti vengono comunicati al Dipartimento della funzione pubblica, al fine di creare uno sportello unico della mobilità consultabile da tutti i dipendenti pubblici interessati.

5. Nel quadro dei meccanismi che favoriscono la mobilità fra sedi ed Amministrazioni diverse, periodicamente le Amministrazioni pubblicano bandi di mobilità, anche al fine di consentire prioritariamente l'assorbimento del personale coinvolto nei processi di trasformazione, soppressione o riordino di altre pubbliche Amministrazioni.

6. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dipendenti presso altre Amministrazioni, possono essere previste forme di incentivazione economica, anche una tantum, alle quali, oltre a quanto stabilito dall'art. 32 (*Utilizzo del fondo unico di amministrazione*) CCNL 16/2/1999, si provvede con le disponibilità indicate dall'art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 destinate a tale scopo, nonché con le eventuali ulteriori risorse previste al riguardo da specifiche disposizioni di legge.

7. La mobilità volontaria di cui ai commi precedenti si attua con le procedure previste dal D.Lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 27 (*Mobilità volontaria all'interno del comparto*) del CCNL del 16 febbraio 1999.

8. In materia di eccedenza di personale resta salvo quanto previsto dall'art. 5 (*Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*) CCNL 16/5/2001 nonché dalle disposizioni di legge vigenti. **(Nota)** Si veda anche l'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

### **Mobilità volontaria all'interno del comparto (art. 27 CCNL 16/2/1999; art. 28, comma 4, CCNL 14/9/2007)**

1. Le amministrazioni nell'ambito dello stesso comparto, possono coprire i posti vacanti in organico destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altra amministrazione del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.

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

3. Il dipendente che si trasferisce per mobilità volontaria da un'altra Amministrazione del medesimo comparto mantiene la fascia retributiva acquisita a seguito di progressione economica orizzontale di cui all'art. 17 (*Sviluppi economici all'interno delle aree*) CCNL 14/9/2007, nell'ambito delle disponibilità del Fondo unico dell'Amministrazione di destinazione. Qualora il dipendente cessi dal servizio o, nella nuova amministrazione, consegua una progressione tra le aree, si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 3 (*Fondo unico di amministrazione*) CCNL 14/9/2007. **(Nota)**

**(Nota)** Comma introdotto dall'art 28, comma 4 del CCNL 2006-2009 del 14/9/2007, il quale ha integrato l'art. 6, comma 1 del CCNL del 21 febbraio 2001 come segue: "4. In caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, compreso il passaggio all'area della dirigenza, viene riassegnato al Fondo unico di amministrazione il differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto della cessazione e la fascia retributiva iniziale del profilo di appartenenza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza. In relazione all'indennità di amministrazione, resta fermo quanto previsto dall'art. 31, comma 1, ottavo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999."

### **Assegnazione temporanea presso altra amministrazione (Nota) (art. 4 CCNL integrativo 16/5/2001)**

1. Il dipendente, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando").

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) CCNL 16/2/1999.

3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.

4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.

5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 27 (*Mobilità volontaria all'interno del comparto*) CCNL 16/2/1999 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. c), penultimo periodo della legge n. 488/99, che rende prioritarie le procedure di mobilità. In caso contrario il dipendente rientra all'amministrazione di appartenenza.

6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.

7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:

- 1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
- 2) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;
- 3) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'amministrazione di appartenenza ai fini delle progressioni interne di cui all'art. 12 (*Progressioni all'interno del sistema di classificazione*) CCNL 14/9/2007 e, qualora consegua la posizione economica superiore cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 25 (*Destinatari e procedure della formazione*) CCNL 14/9/2007.

9. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale.

10. La disciplina del presente istituto, anche con riferimento alla durata di cui al comma 4, decorre per le assegnazioni temporanee disposte dal 1 gennaio 2001

11. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data del 31 dicembre 2000. Per tale personale le amministrazioni assumono tutte le iniziative per favorire, entro il 31 dicembre 2001 il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità sarà confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso. 12. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti è a carico dell'amministrazione di destinazione.

13. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza nei casi previsti da disposizioni di legge o di regolamento qualora sia necessario assicurare particolari e non fungibili competenze attinenti agli interessi dell'amministrazione che dispone la temporanea diversa assegnazione e che non rientrano nei compiti istituzionali della medesima (posizione di "fuori ruolo"). Dell'assegnazione temporanea di cui al presente comma viene data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (PAG. 23), comma 1 (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) CCNL 16/2/1999.

**(Nota)** Si veda anche l'art. 13, commi 2 e 3, della legge n. 183 del 2010.

### **Accordi di mobilità**

#### **(art. 28 bis introdotto dall'art. 5, CCNL integrativo del 22/10/1997) (Nota)**

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29/1993/133 e dei principi previsti dalla legge n. 59/1997 e del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico in data 12/3/1997 tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:

- in occasione di processi di ristrutturazione e di riordino delle Amministrazioni;
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) del CCNL 16 febbraio 1999;

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;

f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VI livello<sup>134</sup> la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti di livello superiore, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione senza riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore.

11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell' A.RA.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001.

12. Nel caso che gli accordi di mobilità di cui all'art. 35, comma 8 D.Lgs. n. 29 del 1993 riguardino Amministrazioni di comparti diversi, per il comparto Ministeri si applicano le norme di cui al presente articolo.

**(Nota)** Si veda anche l'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001

### **Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (art. 5 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 28/bis, introdotto dall'art. 5 (*Accordi di mobilità*) del CCNL 22/10/1997, che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 165 del 2001, 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 altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, 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.

Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

2. Le amministrazioni del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

3. 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'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

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

- dipendenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- 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 casi 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 e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

5. Nei casi in cui non sia possibile momentaneamente procedere al passaggio diretto tra amministrazioni, può farsi ricorso, con il consenso del dipendente, all'istituto del comando di cui all'art. 4 (*Assegnazione temporanea presso altra amministrazione*) CCNL 16/5/2001 con particolare riguardo all'applicazione del comma 4 del medesimo articolo.

6. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

## CAPO VI FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

### **Rapporto di lavoro a tempo determinato (Art. 19 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1997, le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4, comma 2 e 5 della legge n. 53/2000, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n.53/2000;

c) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;

d) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dalle amministrazioni, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi ovvero nei limiti previsti dai progetti medesimi;

e) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.

2. L'amministrazione fa ricorso ai casi previsti dal comma 1, lettere c) e d) quando nell'ambito della programmazione del fabbisogno non si sia deciso di fare ricorso alle altre forme di flessibilità previste dagli artt. 20, e 21, CCNL Integrativo del 16/5/2001 (*contratto di fornitura di lavoro temporaneo*) e (*contratto di formazione lavoro*).

3. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, le amministrazioni, nei casi in cui le assunzioni siano programmabili, individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 1, CCNL 16/2/1999 (*soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*), fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo

4. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 165/2001, le procedure selettive - anche semplificate - per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine di cui al comma 1 e la durata delle relative graduatorie.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165 del 2001, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

6. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 5.

7. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

8. In tutti i casi in cui il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ai sensi del Capo XI del Titolo IV (*Estinzione del rapporto di lavoro*), ad eccezione di quelli previsti dai commi 7 e 10 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

9. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero anche a tempo parziale.

10. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14/bis (*Periodo di prova*) CCNL Integrativo 22/10/1997, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dalla predetta clausola, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 11. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 (*Assenze per malattia*) e 22 (*infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL 16/5/1995, 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*) CCNL 16/5/1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi (*Tabella B "assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato esempi pratici*). 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*) CCNL 16/5/1995 medesimo;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 18, comma 3 (*Permessi retribuiti*) CCNL 16/5/1995;

d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14/bis (*Periodo di prova*) CCNL integrativo 22/10/1997, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000. Per i casi di permesso per lutto si applica l'art. 9, comma 1 (*Permessi retribuiti*) del CCNL integrativo del 16/5/2001.

12. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

13. ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 230/62 come modificato ed integrato dall'art. 12 della legge n.196/1997 142, il contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata da tre a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art. 23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

**(Nota)** Si veda in proposito il D.Lgs 368/2001 e l'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001

**D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 art. 1.** È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra

un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento (N.d.r ovvero percentuale diversa se prevista dai CCNL) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 art. 36.**

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla di cui all'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla all'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

*5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.*

*5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.*

*5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.*

### **Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art. 20 CCNL integrativo del 16/5/2001) (Ora somministrazione di lavoro)**

1. Le amministrazioni 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 D.Lgs. 165/2001.
2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:  
nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;  
nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;  
per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;  
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 massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio presso l'amministrazione, arrotondato in caso di frazioni all'unità.
4. Ai sensi dell'art. 2 del CCNLQ sottoscritto in data 9/8/2000 è escluso il ricorso al lavoro temporaneo per il personale appartenenti ai profili professionali delle posizioni economiche A1 e B1 del sistema di classificazione ovvero a profili professionali addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi.
5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.
6. Le amministrazioni sono tenute, 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 amministrazione definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'amministrazione. E' possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'art. 106 (utilizzo del Fondo unico di amministrazione) purché le relative risorse siano previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.
8. L'amministrazione 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 le amministrazioni utilizzatrici i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
10. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 1, (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), 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 le amministrazioni forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle amministrazioni 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.

13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni della legge 196/97 e all'Accordo quadro la cui ipotesi è stata siglata il 23 maggio 2000.

### **Contratto di formazione e lavoro (art. 21 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) CCNL 16/2/1999,, le amministrazioni 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 le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste all'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 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. 5 (*Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*) CCNL integrativo 16/5/2001.

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 di legge riferite a categorie riservatarie, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

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 e B, posizione economica B.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 (*Il contratto individuale di lavoro*) CCNL 16/5/1995 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.

9. 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 (B2 o B3 della seconda Area o C1 o C2 della terza area)

148. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro,

nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 19 (*Rapporto di lavoro a tempo determinato*) CCNL integrativo del 16/5/2001 con le seguenti eccezioni:

- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);
- 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.

11. 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.

12. 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
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro

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

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

15. 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. Le amministrazioni disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6 lett. B) (*Sistema di partecipazione*) CCNL 16/2/1999, il procedimento ed 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 12.

16. 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.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle amministrazioni 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.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale (Nota)** **(art. 21 CCNL del 16/2/1999)**

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) assunzione 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. Nel caso del 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. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7

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.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella 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. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della 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 di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il 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 per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part - time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part-time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art.39 comma 8 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.

10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:

- ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero

12. L' avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro 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 di cui all'art. 22 (*Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*) CCNL 16/2/1999, secondo quanto concordato con l'amministrazione.

**(Nota)** Si veda l'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008.

### **(art. 22, comma 1 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

Con riferimento alle modalità di cui all'art. 21, comma 12 del CCNL 16 febbraio 1999 le parti specificano che la comunicazione dell'amministrazione è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 22, comma 3 del citato CCNL.

### **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

#### **(art. 22 CCNL del 16/2/1999 come integrato dall'art. 22 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella 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:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)

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 (*Contrattazione collettiva integrativa*) CCNL 16/2/1999, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000156.

5. 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 purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 61/2000.

### **Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 23 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo 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 di lavoro a tempo pieno.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, 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. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 25 (**Retribuzione e sue definizioni**) CCNL Integrativo del 16/5/2001 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
4. 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.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro .
7. 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 di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, secondo i criteri adottati in contrattazione integrativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni.
11. 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 soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale 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 D.Lgs. n. 151 del 2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed 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 e i permessi per lutto, 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.
12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000.

## CAPO VIII

### **Disciplina sperimentale del telelavoro (art. 24 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. 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.
2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) CCNL 16/2/1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. A livello di amministrazione le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall'art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'amministrazione, 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 amministrazioni, 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. Le amministrazioni 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 2.
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'amministrazione 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'amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, 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, le amministrazioni 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'amministrazione.
11. Le amministrazioni, 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 dell'art. 4, comma 2,

D.Lgs. n. 626/94, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 32 (Utilizzo del Fondo unico di amministrazione) CCNL 16/2/1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. È 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. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. n. 70/1999.

## **CAPO IX FORMAZIONE**

### **Principi generali e finalità della formazione (art. 24 CCNL del 14/9/2007)**

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 amministrativa.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità della rivalutazione del ruolo della formazione, come leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del rinnovamento e della trasformazione degli apparati pubblici.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti 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 dalle Amministrazioni, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel 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 delle Amministrazioni. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Amministrazioni;
- fornire il supporto conoscitivo necessario ad 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 specifici interventi legislativi;
- 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. 25 CCNL del 14/9/2007)**

1. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 16 febbraio 1999, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

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'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle Amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della 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 possono concludersi 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, i quali devono tener conto in particolare della normativa vigente, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; 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. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le Amministrazioni si avvalgono della collaborazione dell'Agenzia per la Formazione, degli Istituti e delle Scuole di formazione esistenti presso le stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett. e) del D.Lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39.

6. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, le Amministrazioni 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.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione organizzativa dello stesso.

8. 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.

9. Le Amministrazioni 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 e verificati ai sensi dell'art. 6, lett. A) (Sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL, 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, 1° comma, lett. c) del D.Lgs. 165 del 2001.

10. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi delle Amministrazioni, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

11. Le Amministrazioni di concerto con le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999, possono costituire enti bilaterali per la formazione.

## **CAPO X NORME DISCIPLINARI**

### **Obblighi del dipendente**

**(art. 23 CCNL del 16/5/1995; art. 11, CCNL del 12/6/2003)**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto 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 dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme 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 privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni del D.Lgs. 28 dicembre 2000, n. 443 e del D.P.R. del 28 dicembre 2000 n. 445;
- 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 del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico, in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n) 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;
- o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o dei suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

### **Sanzioni e procedimento disciplinare**

**(art. 24 CCNL del 16/5/1995; Allegato A punto 6 del CCNL integrativo del 22/10/1997168; art. 12 CCNL del 12/6/2003) (Nota)**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 23 (Obblighi del dipendente) del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare 169:
  - 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. 170
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 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 nel 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. 83 (codice disciplinare), nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 83 (codice disciplinare). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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.

10. 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.

11. "Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001.

**(Nota)** *L'intera materia va vista come sostituita ed integrata dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165 del 2001.*

### **Codice disciplinare**

**(art. 13 CCNL del 12/6/2003; art. 27, comma 1 e 2, CCNL del 14/9/2007) (Nota)**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od 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.

2. 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 per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli 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 L. 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento;

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

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) 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 dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
- d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti<sup>181</sup>;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n.300 del 1970;
- h) *Lettera soppressa dall'art. 27, comma 1 del CCNL del 14/9/2007. Si riporta la lettera h) del comma 3 della'art. 13 del CCNL 12/6/2003: "h). qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi)*
- i. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j) 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.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- 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 elettronici 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 vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a 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 una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL Integrativo del 16/5/2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, 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 6, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione 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 4;
- 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) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- 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:
1. per i delitti indicati nell'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;
  2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.
7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 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. 81 (obblighi del dipendente), quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
9. L'art. 25 (Codice disciplinare) del CCNL del 16 maggio 1995 è disapplicato. Di conseguenza tutti i riferimenti al medesimo art. 25 devono intendersi effettuati all'art. 13 del CCNL del 12/6/2003.
- (Nota) Vedi gli artt. 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 2010.**

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 24 CCNL del 16/5/1995)**

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio

### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 15 CCNL del 12/6/2003; art. 27, comma 4 CCNL del 14/9/2007)**

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'amministrazione, 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. 13, commi 5 e 6 (Codice disciplinare) del CCNL del 12/6/2003.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 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 n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 14 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 12/6/2003 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. 25, comma 2, primo alinea (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL integrativo del 16/5/2001, 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 dell'art. 14, 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. 188

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 riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 5 e 6 dell'art. 13 (Codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Amministrazione stessa. 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.

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 14 CCNL del 12/6/2003; art. 27, comma 3. CCNL del 14/9/2007)**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione 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 (**Nota**)

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione 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 il disposto dell'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'amministrazione 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'amministrazione 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. 13 (Codice disciplinare) del CCNL del 12/6/2003, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, 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<sup>194</sup>.

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 n. 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 13, comma 5 lett. h) e comma 6, lett. b) ed e) (Codice disciplinare) del CCNL del 12/6/2003, 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.

**(Nota)** Si veda l'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001

### **Norme transitorie per i procedimenti disciplinari (Art. 16 CCNL 12/6/2003)**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data del 12 giugno 2003 vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 83 (codice disciplinare), qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal medesimo art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 16/5/1995)

### **Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 17 CCNL del 12/6/2003)**

1. Le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui all'art. 6 (Sistema di partecipazione) del CCNL 16/2/1999, 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 guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice – tipo.

## **CAPO XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Termini di preavviso (art. 28-ter introdotto dal CCNL integrativo del 22/10/1997)**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse **(Nota)**

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo l'allegato A ,Tabella n. I, di cui al presente contratto.

**(Nota).** Si veda l'art. 5, comma 8, della Legge n. 135 del 2012.

### **Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

**(art. 28-quater introdotto dall'art. 6 CCNL integrativo del 22/10/1997, integrato dall'art. 17, comma 7, CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21 (Assenze per malattia), 22 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 16/5/1995 e dall'art. 12 (Sanzioni e procedimento disciplinare) del CCNL del 12/6/2003, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.
- d) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa Comunitaria in materia

### **Obblighi delle parti**

**(art. 28-quinques introdotto dal CCNL integrativo del 22/10/1997, integrato dall'art. 17, comma 8 del CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 28-quater (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) del CCNL integrativo del 22/10/1997, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

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

3. Nell'ipotesi di cui all'art. 28-quater lett. d) (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

### **Procedure di conciliazione ed arbitrato**

**(Art. 19 CCNL del 12/6/2003) (Nota)**

1. Per tutte le controversie individuali è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione.

2. A tal fine il dipendente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. n. 165 del 2001, in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni e proroghe.

3. Ove la conciliazione non riesca, il dipendente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia della conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni e proroghe.

**(Nota)** Gli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono stati abrogati dall'art. 31, comma 9, della legge n. 183 del 2010, ai sensi del quale "Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati.

## **CAPO XII VALUTAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI**

### **Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici (art. 2, CCNL del 23/1/2009)**

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, le amministrazioni, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di

implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.

2. A tal fine, le amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.

3. Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:

- gli utenti esterni, ai quali sono rivolte le attività delle singole Amministrazioni, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;

- gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno dell'Amministrazione oppure a vantaggio degli stessi dipendenti della medesima.

4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:

- a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;

- 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) 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 delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;

- e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

5. In questo quadro di riferimento, le amministrazioni assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad obiettivi standard di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, le amministrazioni dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;

- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;

- individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;

- indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.

7. Con cadenza annuale, le amministrazioni devono procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfazione espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

8. Le amministrazioni devono rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Amministrazione anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.

9. Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Amministrazione, organizzazioni sindacali ed utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.

10. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce un momento essenziale e preventivo che potrà consentire la valutazione, secondo canoni di oggettività e trasparenza, delle strutture/uffici e di tutto il personale, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2007.

**(Nota)** Si veda in proposito artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001)

### **Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative (art. 3 CCNL del 23/1/2009)**

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza esterna (cittadini e imprese).

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata prioritariamente nell'ambito delle aree di risultato di cui all'art. 2, comma 4 e, in tale ottica, possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.

3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dalle Amministrazioni:

in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere che la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati; con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti i dirigenti attribuiscono i trattamenti accessori.

4. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate secondo le procedure di cui all'art. 23 (Politiche di incentivazione della produttività) del CCNL del 14 settembre 2007. E' disapplicato il comma 2 dell'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2007.

**(Nota)** Si veda in proposito artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001)

## **CAPO XIII MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI**

### **Obiettivi di carattere generale (art. 21 CCNL del 14/9/2007)**

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, le Amministrazioni, 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 delle stesse. A tal fine vengono istituiti 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'adozione 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 deve divenire lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo agli effetti sul benessere dei cittadini, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni di qualità sui risultati effettivamente conseguiti, tenuto conto delle percezioni degli utenti.

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, orientata ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi

**(Nota)** Si veda in proposito artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001)

### **Valutazione dell'apporto individuale (art. 22 CCNL del 14/9/2007)**

1. La valutazione è una componente essenziale del rapporto di lavoro dei dipendenti ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nell'ambito delle relazioni sindacali.

2. I criteri per la valutazione di cui al comma 1, definiti secondo quanto previsto all'art. 4, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999 devono, 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.

**(Nota)** Si veda in proposito artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001)

### **Politiche di incentivazione della produttività (art. 23 CCNL del 14/9/2007)**

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il 30 novembre di ciascun anno, 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 delle Amministrazioni. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa che viene avviata entro il 31 dicembre e si svolge secondo quanto previsto dall'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 16/2/1999 e dall'art. 4 (Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo) del CCNL 12 giugno 2003/214.

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

- a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- 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 delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

3. Il dirigente individua, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, i dipendenti da adibire 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 formalmente i compiti e gli obiettivi ai singoli o ai gruppi.

4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché alla comparazione tra i risultati dell'ufficio e quelli individuali.

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo all'efficienza dell'amministrazione, 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'Amministrazione, 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 ciascuna amministrazione.

6. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, saranno definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999

217, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza ed il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

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

8. Omissis218

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

10. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, non possono essere attribuiti sulla base di automatismi e 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.

11. I risultati raggiunti, per ciascuna Amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno.

12. 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 del sistema incentivante di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza dello stesso con gli obiettivi prefissati.

## CAPO XIV CLAUSOLE SPECIALI

### Clausole speciali

#### (art. 17 CCNL integrativo del 16/5/2001)

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Nei casi previsti da disposizioni emanate dagli organi competenti, il personale è tenuto all'uso dell'uniforme di servizio, con oneri a carico dell'amministrazione.

4. Nei casi in cui l'alloggio di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'espletamento del servizio stesso, l'amministrazione ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico.

5. comma disapplicato

6. comma disapplicato

7. comma disapplicato

8. comma disapplicato

9. comma disapplicato

10. Il dipendente a tempo indeterminato, il cui coniuge convivente sia destinatario della legge n. 10 marzo 1987, n. 100, in caso di trasferimento di sede del coniuge stesso, ha diritto al trasferimento, anche in soprannumero, presso gli uffici della propria amministrazione situati nella medesima sede di servizio del coniuge o, in mancanza, nella sede più vicina.

11. comma disapplicato

12. comma disapplicato

13. Tutte le risorse di cui all'art. 2, comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001 confluite nel fondo unico di amministrazione e destinate a retribuire particolari condizioni di lavoro, continuano ad essere erogate secondo le modalità in atto vigenti ed attribuite attraverso la contrattazione integrativa.

**(art. 4, comma 2, CCNL del 7/12/2005)**

2. Esclusivamente per il personale dell'ex Ministero delle finanze transitato nel Dipartimento per le Politiche Fiscali del Ministero dell'Economia e delle Finanze destinatario della legge n. 265 del 2002, è confermato, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, l'inquadramento acquisito a seguito delle riqualificazioni ivi previste, verificata la maggiore professionalità acquisita nonché l'effettivo espletamento delle mansioni svolte. La verifica deve effettuarsi entro due mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

**Disposizioni particolari  
(art.18 CCNL del 12/6/2003)**

1. Con riferimento al personale di cui all'art. 1, comma 2, lett.a) (campo di applicazione), sono confermate le norme stabilite negli specifici CCNL ivi indicati. Le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di comparto, ivi richiamate in relazione agli istituti per i quali è prevista la diretta applicabilità al personale medesimo, si intendono modificate o integrate dalle norme contenute nel presente contratto
2. il comma è riportato nello specifico articolo
3. il comma è riportato nello specifico articolo
4. Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che, tra le risorse indicate nell'art. 17, comma 13 (Clausole speciali) del CCNL 16 maggio 2001 sin dalla entrata in vigore di quest'ultimo, sono state ricomprese le risorse già destinate alla corresponsione dell'indennità rischio radiologico, che continua ad essere attribuita al personale avente titolo nelle misure ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni. Per il personale tecnico di radiologia dall'entrata in vigore del presente contratto la denominazione dell'indennità di rischio è cambiata in indennità professionale.
5. il comma è riportato nello specifico articolo
6. il comma è riportato nello specifico articolo
7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
8. Al personale in distacco ed in aspettativa ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

**Disposizioni particolari  
(art. 28, comma 3, CCNL del 14/9/2007)**

1. il comma è riportato nello specifico articolo
2. il comma è riportato nello specifico articolo 3. Nel quadro delle politiche di sviluppo ed intervento sul benessere e la salute dei lavoratori, la contrattazione integrativa valuterà l'opportunità di individuare possibili soluzioni tecniche e modalità di finanziamento che possano consentire la stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale, anche per la copertura del rischio di premorienza. L'Amministrazione verifica la possibilità di utilizzare per tali finalità le specifiche risorse già esistenti nei capitoli di bilancio e destinate alle provvidenze e al benessere del personale.
4. il comma è riportato nello specifico articolo
5. il comma è riportato nello specifico articolo

**TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO CAPO I STRUTTURA DELLA  
RETRIBUZIONE**

**Struttura della retribuzione  
(art.28 CCNL del 16/2/1999)**

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni dello Stato appartenenti al comparto dei Ministeri si compone delle seguenti voci:
  - a) stipendio tabellare;
  - b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
  - c) indennità integrativa speciale;
  - d) sviluppo economico di cui all'art. 17 (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 4/9/2007/230;
  - e) indennità di amministrazione di cui all'art. 33 (Indennità di amministrazione) del CCNL del 16/2/1999;
  - f) compensi di cui all'art. 32 (Utilizzo del fondo di amministrazione) del CCNL del 16/2/1999, ove spettanti;
  - g) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;

h) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

### **Retribuzione e sue definizioni (art. 25 CCNL integrativo del 16/5/2001 )**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- Retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area - ivi compresi gli sviluppi economici<sup>231</sup> di cui all'art. 17 (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 14/9/2007 - e dall'indennità integrativa speciale;
- Retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 (Posizioni organizzative) del CCNL del 16/2/1999, ove spettanti, nonché dagli altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati in godimento;
- Retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nel secondo alinea; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2, primo alinea, per 30.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 le voci ricomprese nella retribuzione base mensile, costituite dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area - ivi comprese gli sviluppi economici<sup>232</sup> di cui all'art. 17 (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL 14/9/2007 - e dall'indennità integrativa speciale, secondo quanto stabilito dal comma 2, primo alinea. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 25 (Riduzione dell'orario di lavoro) del CCNL del 16/2/1999 il valore del divisore è fissato in 151.

### **Stipendio tabellare (art. 4 CCNL del 23/1/2009)**

1. In relazione all'art. 35, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2007, si prende atto che, in applicazione del D.L. n. 159 del 2007 convertito nella legge n. 222 del 2007, è stata retrodatata al 1° febbraio 2007 la decorrenza degli incrementi dello stipendio tabellare che, in base all'art. 29 e alla Tabella C del suddetto CCNL, era stata prevista dal 31 dicembre 2007. 2. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dal CCNL del 14 settembre 2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A) del CCNL 23/1/2009 ed alle scadenze ivi previste.

3. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B del CCNL del 23/1/2009.

4. Gli incrementi di cui al comma 2 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del citato CCNL del 14 settembre 2007.

### **(art. 20 del CCNL del 12/6/2003)**

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché di una anticipazione del differenziale tra inflazione reale e programmata determinatosi nell'anno 2002.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella A allegata al CCNL del 16 maggio 2001, 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.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del presente CCNL

**(Nota)** I commi 1-2-4-e 5 hanno esaurito i loro effetti per effetto di sopravvenute norme contrattuali.

**CCNL del 23/1/2009 – Tabella A**

**Incrementi della retribuzione tabellare Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità**

(1) valori in Euro da decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008

Posizione economica	Dal 1.1.2008	Rideterminato dal 1.1.2009 <sup>(1)</sup>
Ispettore generale r.e	14,08	112,63
Direttore divisione r.e	13,08	104,68
III F 7	13,67	109,37
III F 6	12,88	103,06
III F 5	12,06	96,50
III F 4	11,33	89,45
III F 3	10,31	81,52
III F 2	9,76	78,08
III F 1	9,42	75,39
II F 6	9,73	77,88
II F 5	9,46	75,69
II F 4	9,15	73,22
II F 3	8,64	70,09
II F 2	8,12	64,94
II F 1	7,72	61,75
I F 3	7,72	62,81
I F 2	7,57	60,57
I F 1	7,31	58,47

**CCNL del 23/1/2009 – Tabella B**  
**Nuova retribuzione tabellare annua Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup>**

Posizione economica	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009
Ispettore generale r.e	30.379,95	31.562,55
Direttore divisione r.e	28.234,76	29.333,96
III F 7	29.500,22	30.648,62
III F 6	27.798,24	28.880,40
III F 5	26.027,58	27.040,86
III F 4	24.450,99	25.388,43
III F 3	22.257,78	23.112,30
III F 2	21.061,06	21.880,90
III F 1	20.333,70	21.125,34
II F 6	21.005,06	21.822,86
II F 5	20.414,63	21.209,39
II F 4	19.748,24	20.517,08
II F 3	18.634,67	19.372,07
II F 2	17.515,83	18.197,67
II F 1	16.654,75	17.303,11
I F 3	16.938,85	17.599,93
I F 2	16.337,05	16.973,05

**Effetti dei nuovi stipendi**  
**(art. 5 CCNL del 23/1/2009)**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 13, comma 4 (Codice disciplinare) ed all'art. 15, comma 7 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 12 giugno 2003, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 4 (Stipendio tabellare) del CCNL del 23/1/2009 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Resta fermo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 30 (Effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del 14/9/2007238

**(art. 30 CCNL del 14/9/2007)**

1. Comma disapplicato per effetto di sopravvenute norme contrattuali relative ai successivi bienni economici
2. Comma disapplicato per effetto di sopravvenute norme contrattuali relative ai successivi bienni economici
3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3, dell'art. 21 del CCNL del 12 giugno 2003.

**(art. 21, comma 3 CCNL del 12/6/2003)**

1. Comma disapplicato per effetto di sopravvenute norme contrattuali relative ai successivi bienni economici
2. Comma disapplicato per effetto di sopravvenute norme contrattuali relative ai successivi bienni economici
3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 20, comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

**(art. 3 CCNL del 21/2/2001; art. 17, comma 12, del CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Gli incrementi stipendiali di cui all'art. 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 2000 - 2001, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti delle indennità di licenziamento, di buonuscita o del trattamento di fine rapporto si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. *Comma disapplicato per effetto di sopravvenute norme contrattuali relative ai successivi bienni economici*

2. A decorrere dall'1.1.2000 l'indennità di amministrazione prevista dall'art. 33 (Indennità di amministrazione) del CCNL del 16 febbraio 1999 è considerata utile agli effetti del comma 1 secondo periodo.

1. E' costituito presso ciascuna Amministrazione un Fondo unico alimentato dalle seguenti risorse economiche:

- gli importi di cui agli stanziamenti degli artt. 36 e 37 (Il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi) (Il fondo per la qualità della prestazione individuale), del CCNL del 16/5/1995, compresi quelli finalizzati a finanziare gli istituti di cui all'art. 38 (Istituzione della commissione per la revisione dell'ordinamento) dello stesso contratto del medesimo CCNL del 16/5/1995

- la percentuale prevista all'art. 26, commi 1 e 2 (Lavoro straordinario) del CCNL Integrativo del 16/5/2001 degli importi corrispondenti a quanto stanziato per le prestazioni di lavoro straordinario risultanti negli appositi capitoli dei bilanci delle amministrazioni, ivi comprese le quote di tali stanziamenti percepite dal personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno

- i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo

- 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

- gli importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni

- L. 24.600 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal mese di maggio 1999

- "L. 15.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo

**(Nota)** le norme in corsivo hanno esaurito i loro effetti

**(art. 6 CCNL del 21/2/2001; art. 32, comma 3, del CCNL del 14/9/2007)**

1. Il Fondo unico di amministrazione istituito presso ciascuna amministrazione viene incrementato da ulteriori risorse economiche. A tal fine l'art. 31, comma 1, del CCNL del 16/2/1999 viene integrato come segue:

- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2000. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno

- risorse del Fondo unico di amministrazione già utilizzate per finanziare le progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'

art. 16 (Flessibilità tra profili all'interno dell'area) del CCNL del 14/9/2007, nonché gli sviluppi economici e le posizioni organizzative di cui all'art. 17 (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 14/9/2007 e all'art. 18 (Posizioni organizzative) del CCNL del 16/2/1999, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'Amministrazione al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne usufruiva;

- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. G), punto 20/ter della legge 488/99; comma che ha esaurito i suoi effetti

- importo pari a 16.000 pro-capite mensili per dodici mensilità a decorrere dall'1/1/2001 comma che ha esaurito i suoi effetti

- In caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, compreso il passaggio all'area della dirigenza, viene riassegnato al Fondo unico di amministrazione il differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto della cessazione e la fascia retributiva iniziale del profilo di appartenenza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza. In relazione all'indennità di amministrazione, resta fermo quanto previsto all'ottavo alinea del presente comma 257.

2. A decorrere dall'anno 2001 confluisce nel Fondo unico di amministrazione un importo pari al 5% delle risorse destinate, in ciascuna amministrazione, ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2000. comma che ha esaurito i suoi effetti.

#### **(art. 23 CCNL biennio 2002-2003 del 12/6/2003)**

1. Il Fondo unico di amministrazione determinato ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dell'art. 6 del CCNL 21 febbraio 2001 è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,90 pro – capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003.

2. Sono, altresì, confermate le modalità di utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 e all'art.7 del CCNL del 21 febbraio 2001.

#### **(art. 3 CCNL integrativo del 21/4/2006)**

1. In relazione a quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo di cui all'art. 23 del CCNL del 12 giugno 2003 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a € 10,00 procapite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006. *comma che ha esaurito i suoi effetti*

#### **(art. 32 biennio 2006-2007 del CCNL del 14/9/2007)**

1. Con decorrenza 31.12.2007, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo unico è incrementato di un importo pari allo 0,11% del monte salari dell'anno 2005, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 35, comma 2 (Norma transitoria di parte economica) del CCNL 2006/2009.

2. E' riservata alla contrattazione di posto di lavoro di cui all'art. 4, comma 3, lett. B (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 16 febbraio 1999, una quota non inferiore al 20% delle risorse del Fondo unico destinate dalla contrattazione integrativa di livello nazionale di amministrazione alla produttività, fatte salve quelle espressamente finalizzate a specifici scopi da disposizioni di legge

#### **(art. 6 CCNL biennio 2008-2009 del 23/1/2009)**

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'art. 35, del CCNL del 14 settembre 2007, il Fondo unico di cui all'art. 32 del medesimo CCNL è incrementato solo per l'anno 2007 di € 93,69 annui 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 di cui all'art. 32 comma 1, del CCNL del 14 settembre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,39% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3.

3. Il 50% delle risorse di cui al comma 2 è destinato al fondo unico di ciascuna amministrazione per il finanziamento della fase sperimentale prevista dall'art. 23, comma 8, del CCNL del 14 settembre 2007 ed il restante 50% delle medesime risorse è destinato all'incremento dei fondi delle amministrazioni di cui all'art. 31, comma 4 del CCNL del 14 settembre 2007 sulla base dell'allegata Tabella D.

4. Il Fondo unico di amministrazione di cui all'art. 32, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2007, sarà integrato sulla base di specifiche disposizioni di legge, come segue 266:

-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 unici di amministrazione di cui all'art. 67 comma 5, delle 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 unici delle amministrazioni 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.

**Utilizzo del fondo unico di amministrazione  
(art. 32 CCNL del 16/2/1999 integrato dall'art. 7 CCNL del 21/2/2001 )**

1. Il fondo unico di amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 26 (Lavoro straordinario) del CCNL integrativo del 16/5/2001 siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

3. 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.

4. Le risorse di cui al comma 2 dell'art. 6 (Integrazione del Fondo unico di amministrazione) del CCNL 2000/2001 del 21 febbraio 2001 possono essere utilizzate dalla contrattazione integrativa per le finalità previste dal presente articolo al comma 2, primo alinea o per gli altri istituti individuati dal medesimo articolo 267.

5. La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del Fondo unico di amministrazione le risorse da destinare al finanziamento omissis 268... dell'art. 17 (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 14/9/2007 e dell'art. 18 (Posizioni organizzative) del CCNL del 16/2/1999. 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.

**Indennità di amministrazione**

**(Allegato A, punto 7, del CCNL integrativo del 22 ottobre 1999; art. 33 CCNL del 16/2/1999; art. 17, comma 11, CCNL integrativo del 16/5/2001) (Nota)**

1. Allo scopo di favorire il processo di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, a decorrere dal 31.12.1999, gli importi dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 34, comma 2, lett. a) del CCNL del 16/5/1995, così come rideterminati ai sensi dell'art. 3, comma 1 del CCNL del 26/7/1996, sono incrementati nelle misure previste nell'allegata Tabella G.

2. Per il personale del Ministero dell'Interno, ai fini della perequazione di cui al comma 2, è destinata alla contrattazione integrativa l'importo di £ 11.000 medie mensili pro-capite con decorrenza 31 dicembre 1999. In tale sede saranno definiti i criteri di utilizzo delle suddette risorse.

3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per dodici mensilità, ha carattere di generalità ed ha natura fissa e ricorrente.

**(Nota)** Questo articolo ha esaurito i suoi effetti

**(art. 4 CCNL del 21/2/2001)**

1. Allo scopo di favorire il processo di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, gli importi di cui ai commi 2 e 3 sono incrementati nelle misure e con le decorrenze previste nella Tabella C.

**(Nota)** Questo articolo ha esaurito i suoi effetti

**(art. 22 CCNL del 12/6/2003)**

1. Allo scopo di favorire il procedimento di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, le misure attualmente vigenti sono incrementate degli importi e con la decorrenza indicati nelle Tabelle C e D. Questo articolo ha esaurito i suoi effetti

2. Nei casi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione del medesimo comparto, ai sensi dell'art. 4 (Assegnazione temporanea presso altra amministrazione) del CCNL 16/5/2001, al personale viene corrisposta l'indennità del comma 6, nella misura spettante presso l'amministrazione di destinazione.

**(art. 31 CCNL del 14/9/2007)**

1. Al fine di eliminare differenze tra le indennità corrisposte al personale in servizio presso la medesima Amministrazione, con decorrenza 31.12.2007, al personale del Ministero dei Trasporti, già dipendente dell'ex Ministero della Marina Mercantile ed ex Aviazione Civile, compete l'indennità nella misura spettante al restante personale. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 8, comma 3 della legge n. 88 del 16 marzo 2001.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1 e con la stessa decorrenza, al personale del Ministero delle Infrastrutture già dipendente dall'ex Ministero dei Lavori Pubblici è corrisposta l'indennità di amministrazione nelle misure spettanti al personale della ex-Motorizzazione Civile. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 1, comma 551, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006

3. A decorrere dal 31.12.2007, e a valere sulle risorse di cui alla legge n. 239 del 23 agosto 2004, art. 1, comma 116, a tutto il personale del Ministero dello Sviluppo Economico è corrisposta l'indennità di amministrazione negli importi previsti per il personale del Ministero dell'Economia e Finanze. Sono conseguentemente riassorbiti, fino a concorrenza del valore della nuova indennità, eventuali trattamenti economici già riconosciuti con finalità perequative al di fuori della contrattazione collettiva nazionale.

4. Al fine di ridurre le differenze esistenti tra i valori dell'indennità di amministrazione presenti nel comparto, per i Ministeri indicati nella tabella F il valore dell'indennità di amministrazione è rideterminato nelle misure e con la decorrenza ivi indicata.

5. Al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze appartenente al Dipartimento per le politiche fiscali, ad eccezione di quello in servizio nelle Commissioni tributarie, a decorrere dal 31.12.2007 viene erogata l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero dell'Economia e delle Finanze come rideterminata nella tabella F. Per il personale interessato dal presente comma appartenente al ruolo ad esaurimento di cui all'art. 69 del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualifica di "Ispettore generale", eventuali maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione rispetto a quanto indicato nella tabella F vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che conserva le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione.

6. Al Ministero della Difesa le misure differenziate dell'indennità di amministrazione denominate "Misura base", "Area operativa" e "Area industriale" vengono sostituite, a decorrere dal 31.12.2007, da un'unica indennità di amministrazione, il cui importo è rideterminato nelle misure indicate nella tabella F. Resta fermo quanto previsto per il personale della giustizia militare che continua a percepire l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero della Giustizia."

7. Le risorse occorrenti per la copertura degli oneri collegati agli incrementi di cui ai commi 4, 5 e 6 sono prelevate dalle quote di risorse storiche del Fondo unico di amministrazione che, conseguentemente, si riduce in via definitiva del corrispondente ammontare.

**CCNL del 14/9/2007 – Tabella F Rideterminazione dell'indennità di amministrazione**

economica	Ministeri ambiente territorio mare, pubblica istruzione, difesa, pol. agricole alim. e forestali, affari esteri, salute, beni e attività culturali, lavoro politiche sociali	Ministero interno	Ministero comunicazioni	Ministero economia e finanze
Ispettore	387,17	310,90	467,50	410,52

generale R.e				
Direttore divisione R.e	362,80	306,28	453,61	393,62
C3 – S	280,87	292,65	297,66	327,50
C3	280,87	292,65	297,66	327,50
C2	259,34	280,87	279,58	292,91
C1 – S	231,06	263,54	247,26	261,41
C1	231,06	263,54	247,26	261,41
B3 – S	206,94	234,26	219,37	232,36
B3	206,94	234,26	219,37	232,36
B2	187,20	205,95	204,01	205,88
B1	170,48	152,92	190,98	191,47
A1 – S	152,85	135,01	177,62	175,12
A1	152,85	135,01	177,62	175,12

**Lavoro straordinario**  
**(Art. 26 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

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 dalle amministrazioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 25, comma 4 (Retribuzione e sue definizioni) CCNL integrativo del 16/5/2001, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

4. 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.

5. 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'amministrazione ai sensi dell'art. 19 (Orario di lavoro) del CCNL del 16/5/1995 e dall'art. 2 (Orario plurisettimanale) dell'Accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro del 12/1/1996.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2, debitamente autorizzate, 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. 27 (Banca delle ore) CCNL integrativo del 16/5/2001.

**(art. 5 CCNL biennio 2000-2001 del 21/2/2001)**

1. A decorrere dal 1.1.2001, prima della loro ripartizione e assegnazione alle singole amministrazioni da parte del Ministero del Tesoro, le risorse complessive destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono permanentemente ridotte di un'ulteriore quota pari al 5% della spesa relativa all'anno 1999, finalizzata alla copertura di parte degli oneri del presente CCNL.

**(art. 30 CCNL biennio 1998-1999 del 16/2/1999)**

1. Prima della loro ripartizione ed assegnazione nelle singole amministrazioni, le risorse complessive destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono ridotte, dall'1/1/1999, del 5%. Tale disponibilità andrà ad alimentare, proporzionalmente al numero degli addetti, il fondo unico di ciascuna amministrazione.
2. "La restante somma è ripartita per singola amministrazione in base alle vigenti disposizioni. All'atto della costituzione del fondo unico di ciascuna amministrazione di cui al punto 3, il 30% delle risorse confluisce in detto fondo. Il restante 65% delle risorse sarà utilizzato per finanziare il lavoro straordinario e festivo effettivamente prestato.
3. Le risorse relative alle ore di straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento in cui si è verificato l'avanzo, confluiscono nel fondo unico di amministrazione.

**CAPO III INDENNITA' E DISCIPLINE PARTICOLARI**

**Banca delle ore**

**(art. 27 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, 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 lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 26, comma 4 (Lavoro straordinario) CCNL integrativo del 16/5/2001 che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'amministrazione, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.
5. A livello di amministrazione 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. La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001.

**Bilinguismo**

**(art. 33 CCNL del 14/9/2007)**

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001, per i dipendenti del Comparto dei ministeri della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.
2. A decorrere dal 31.12.2007 la misura economica dell'indennità di bilinguismo è rideterminata come da allegata tabella G che riporta gli incrementi degli importi mensili, per dodici mensilità, riferiti ai singoli attestati di conoscenza delle lingue italiana e tedesca.
3. Per i dipendenti del comparto dei ministeri operanti nella Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

**(art. 28 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Al personale in servizio negli uffici statali della provincia autonoma di Bolzano e a quello operante presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale è attribuita una apposita indennità, collegata alla professionalità, la cui misura è definita dall'art. 13 dell'Accordo successivo sottoscritto in data 25.11.99 per il personale della Provincia di Bolzano ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs.n. 354/97.
2. Per il personale statale della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1. Per quanto attiene alle modalità di accertamento della conoscenza della lingua francese continua ad essere applicato quanto previsto dal DPCM del 30 maggio 1988, n. 287 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Trattenute per scioperi brevi  
(Art. 29 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

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. 25, comma 4 (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL integrativo del 16/5/2001.

**Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali  
(art. 33 CCNL integrativo del 16/5/2001, come integrato dall'art. 18, comma 2 CCNL del 12/6/2003)**

1. 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 del trattamento tabellare 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. **(Nota)**

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all' equo indennizzo, che rimangono regolate dalla seguenti leggi e le loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686; legge 27/7/1962, n.1116 e successivo DPCM del 5/7/65; D.P.R. 20.4.94, n. 349, D.P.R. 834/81 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23.12.1994, n. 724; art.1, commi da 119 a 122 della legge 23.12.96, n. 662. In relazione ai benefici previsti per gli ex-combattenti e simili continua a farsi riferimento alla legge n. 336 del 1970, art. 1 e art. 2 e successive modificazioni ed integrazioni. **(Nota)**

3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al D.Lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni. Parimenti l'indennità di servizio all'estero continuerà ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dal D.P.R. 18 del 1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato A)  
**(Nota)** Si veda l'art. 70 del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008

**Diritti derivanti da invenzione industriale  
(art. 18 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa a livello amministrazione può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

**CAPO IV**

**Trattamento di trasferta (Nota)  
(art. 30 CCNL integrativo del 16/5/2001; art. 28, comma 1, CCNL del 14/9/2007)**

1. Al personale inviato in missione oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) a) una indennità di trasferta pari a: L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta, corrispondenti a €20,60, b) di 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) un'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 mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione;
- e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
- f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati

dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede;

g) il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni - previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) del CCNL 16/2/1999 - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento

2. Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore il dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle 6 ore con la relativa pausa, prevista dall'art. 54 comma 4, ha diritto all'attribuzione del buono pasto secondo la disciplina contrattuale vigente. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale euro 22,26.. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive euro 44,26, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

3. 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, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

4. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

5. Le attività che - svolgendosi in particolarissime situazioni operative - non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono così individuate, a titolo esemplificativo:

- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;
- c) attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari;
- d) attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
- e) attività che comportino imbarchi brevi su unità;
- f) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
- g) attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

6. I dipendenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di euro 25,82 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 2.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. 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.

9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le amministrazioni 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.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.

12. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 134, comma 5, ultimo periodo.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

**(Nota)** Si veda l'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005, e l'art. 6, comma 12, del D.L. n. 78 del 2010, convertito dalla legge n. 122 del 2010.

### **Trattamento di trasferimento (art. 31 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

1. indennità di trasferta per sé ed i familiari;
  2. rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
  3. rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
  4. indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
  5. indennità di prima sistemazione.
2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, incrementati dalle risorse previste anche a tale scopo dall'art. 1 comma 59 della legge 662/1996.
4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

**(Nota)** Si veda l'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005, e l'art. 6, comma 12, del D.L. n. 78 del 2010, convertito dalla legge n. 122 del 2010.

## **CAPO V**

### **Trattamento di fine rapporto (art. 32 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a) trattamento economico tabellare, comprensivo della posizione super ove acquisita;
- b) retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex art. 9 D.P.R. 44/1990 ed ex art. 47 D.P.R. 266/1987;
- c) indennità integrativa speciale
- d) indennità di amministrazione di cui all'art. 3 (Indennità di amministrazione) CCNL del 16/2/1999;
- e) indennità di posizione, di cui all'art. 18 (Posizioni organizzative) CCNL del 16/2/1999;
- f) tredicesima mensilità;
- g) assegni ad personam – ove spettanti - sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

### **Previdenza complementare (art. 36 CCNL del 16/2/1999 integrato dall'art. 8 CCNL del 21/2/2001)**

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto degli Enti pubblici non economici, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.

4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.

5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e

la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione ; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

8. Ai fini di una completa attuazione del presente articolo, le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura non inferiore all'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso. 9. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dipendenti delle amministrazioni interessate.

**(Nota)** L'articolo deve considerarsi disapplicato per effetto della sopravvenuta normativa negoziale che ha costituito i fondi della previdenza complementare per i comparti del pubblico impiego.

### **Copertura assicurativa e patrocinio legale (art. 16 CCNL integrativo del 16/5/2001)**

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
2. La polizza di cui al comma 1 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.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2 dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
6. Compatibilmente con il reperimento delle risorse, le amministrazioni nel rispetto delle voci stanziare nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti dell'area C , previamente individuati, i quali , anche ai sensi dell'art. 18 (Posizioni organizzative) del CCNL 16/02/1999, operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. In particolare per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135.

## **CAPO VI Accordo per la corresponsione dei buoni pasto del 30/4/1996**

### **Campo di applicazione e durata (art. 1 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996)**

1. Il presente accordo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle Amministrazioni del comparto di cui all' art. 3 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593.
2. Il presente accordo concerne il periodo dal 1 gennaio 1996 al 31 dicembre 1997, con le articolazioni temporali di cui al successivo art. 2.

### **Fase sperimentale ed accordo successivo (art. 2 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996)**

1. Nel corso del presente anno, l' applicazione dell' art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, sarà articolata per fasi trimestrali.
2. La prima fase ha carattere sperimentale e corrisponde al trimestre 1 aprile - 30 giugno ; in tale fase si applica il presente accordo, per una spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.
3. Le Amministrazioni, al termine della fase di sperimentazione, raccoglieranno i dati relativi all' applicazione dell' accordo nell' area di competenza ed invieranno entro il 15 luglio all' A.R.A.N., alla Presidenza del

consiglio dei ministri - Dipartimento funzione pubblica, al Ministero del Tesoro - Ragioneria generale dello Stato, dopo aver sentito, al riguardo, le organizzazioni sindacali, una relazione dettagliata, concernente, in particolare, la distribuzione della spesa per numero dei fruitori, giornate, tipologie di orario, sedi di lavoro.

4. Sulla base delle relazioni ricevute le parti si impegnano a disciplinare con successivo accordo il regime definitivo di applicazione dell' art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995. Nelle more della procedura di approvazione dell' accordo successivo, nel trimestre dal 1 luglio al 30 settembre continuerà ad applicarsi il regime sperimentale di cui al comma 2, per una ulteriore spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.

5. Con l' accordo successivo verranno determinate le modalità di impiego dei fondi residui alla data del 30 giugno e, prevedibilmente, alla data del 30 settembre, tenendo conto dei 49,095 miliardi non spesi in corrispondenza del trimestre gennaio - marzo e delle eventuali somme non impiegate dalle Amministrazioni sui due trimestri successivi. Al riguardo, l' accordo dovrà tener conto dei possibili effetti di trascinamento della spesa sugli anni 1997 e 1998.

302 Comma non riportato in quanto di carattere transitorio: " I 98,191 miliardi relativi al trimestre di sperimentazione ed a quello di prosecuzione verranno suddivisi con apposito provvedimento tra le Amministrazioni che hanno distinti capitoli di bilancio per il personale civile, in ragione delle unità in servizio, dedotte le spese a carico delle Amministrazioni stesse per mese o servizi sostitutivi, eventualmente previste sui capitoli medesimi. Nell' ipotesi in cui una Amministrazione, alla fine del primo trimestre di sperimentazione, si trovi ad aver speso una somma superiore all' assegnazione relativa a detto trimestre, potrà chiedere una integrazione al Tesoro, destinata alla copertura del fabbisogno per il secondo trimestre, da dedurre dalla somma non impiegata per il trimestre gennaio - marzo.

### **Distribuzione ed impiego dei fondi**

#### **(art. 3 dell'Accordo concessione dei buoni pasto del 30/4/1996)**

1. I 98,191 miliardi relativi al trimestre di sperimentazione ed a quello di prosecuzione verranno suddivisi con apposito provvedimento tra le Amministrazioni che hanno distinti capitoli di bilancio per il personale civile, in ragione delle unità in servizio, dedotte le spese a carico delle Amministrazioni stesse per mese o servizi sostitutivi, eventualmente previste sui capitoli medesimi. Nell' ipotesi in cui una Amministrazione, alla fine del primo trimestre di sperimentazione, si trovi ad aver speso una somma superiore all' assegnazione relativa a detto trimestre, potrà chiedere una integrazione al Tesoro, destinata alla copertura del fabbisogno per il secondo trimestre, da dedurre dalla somma non impiegata per il trimestre gennaio - marzo.

2. Ciascuna Amministrazione provvederà all' impiego delle somme ricevute per l' acquisto di buoni pasto attraverso apposite convenzioni secondo le norme di contabilità in vigore, anche in forma decentrata sul territorio, in relazione alle articolazioni dell' amministrazione stessa.

### **Condizioni di attribuzione**

#### **(art. 4 dell'Accordo concessione dei buoni pasto del 30/4/1996)**

1. Hanno titolo all' attribuzione del buono pasto i dipendenti di cui all' art. 1, 1° comma, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 19, comma 4 (Orario di lavoro) del CCNL 16/5/1995, all'interno della quale va consumato il pasto.

3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l' orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 19, comma 4 del CCNL 16/5/1995, all' interno della quale va consumato il pasto.

4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui al successivo art. 5 (Buoni pasto), e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.

5. Nell' ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.

6. I competenti organi di ciascuna Amministrazione controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

Buoni pasto

(art. 5 dell'Accordo concessione dei buoni pasto del 30/4/1996)

1. Il valore economico del buono pasto di cui all'art. 5 dell' "Accordo per la concessione dei buoni pasto al personale civile del comparto dei Ministeri" sottoscritto il 30 aprile 1996 è rideterminato, per i dipendenti del comparto, a decorrere dal 31.12.2005, in € 7,00303.

2. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascuna amministrazione, secondo le modalità stabilite dall' amministrazione stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4.

3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Amministrazione, Ente od ufficio ove prestano servizio. I dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.

4. L' attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell' equivalente in denaro.

## **CAPO VII**

### **Norme transitorie di parte economica (art. 35 CCNL del 14/9/2007)**

"1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e sindacati del 29 maggio 2007, le parti si incontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali per il biennio 2006-2007, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2008, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.

2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella tabella C, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'art. 107, comma 1, (Fondo unico di amministrazione) finalizzate ai Fondi unici di amministrazione per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31.12.2005.

3. In sede di definizione del successivo accordo le risorse di cui al comma 2 saranno equamente ripartite per perseguire il duplice scopo di finanziare la fase sperimentale prevista l'art. 95, comma 8 (Politiche di incentivazione della produttività), ed integrare prioritariamente i Fondi dei Ministeri interessati dal processo di perequazione dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 107, comma 4 (Indennità di amministrazione).

### **Norma finale e transitoria (art 5 CCNL del 7/12/2005)**

"1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e sindacati del 27 maggio 2005/05, le parti si incontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali pari allo 0,7%, per il biennio 2004-2005, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2006, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.

2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate, con decorrenza dal 31 dicembre 2005, ad aumentare gli stipendi tabellari di cui all'art. 98 per la quota pari allo 0,2% (corrispondente a € 4,00 medi mensili procapite per tredici mensilità) e ad incrementare il fondo di cui all'art. 105 per la restante parte, pari allo 0,5% (corrispondente ad € 10,00 medi mensili procapite per tredici mensilità), al fine di incentivare la produttività dei dipendenti. Le predette percentuali sono calcolate sul monte salari dell'anno 2003.

### **Norme finali di parte economica (art. 24 CCNL del 12/6/2003)**

1. Le parti prendono atto che nell'ambito delle disponibilità economiche stanziata per il rinnovo del presente contratto relativo al biennio economico 2002 – 2003, sono ricomprese le risorse specificatamente destinate a garantire, dal 1° gennaio 2002, la piena copertura finanziaria dell'art. 32 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 relativo al trattamento di fine rapporto di lavoro

2. Qualora le risorse stanziata per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 31 (Fondo unico di amministrazione) CCNL 16/2/1999 non vengano completamente utilizzate nell'anno in corso, sono riassegnate al Fondo unico di amministrazione per l'esercizio successivo.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano ferme le norme dei precedenti CCNL.

## **TITOLO II NORME FINALI**

### **Norme di rinvio (art. 37 CCNL del 14/9/2007)**

1. 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. 35(PAG. 156) (Norme transitoria di parte economica) da attuare non appena verrà approvata la legge finanziaria per il 2008, al fine di integrare il presente CCNL, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- le elevate professionalità, al fine di definire una regolamentazione organica e completa che consenta l'effettiva valorizzazione professionale ed il concreto apprezzamento economico dei dipendenti interessati, per il quale occorre anche disporre di maggiori risorse. In tale fase negoziale saranno trattate tutte le discipline previste al riguardo da specifiche disposizioni di legge, nonché le posizioni di coloro che svolgono attività specialistiche o che richiedono l'iscrizione agli albi oppure che espletano compiti tecnico-scientifici e di ricerca;

- rivisitazione delle forme flessibili del rapporto di lavoro con particolare riguardo alle causali giustificative del ricorso alle stesse;

- revisione di altri istituti qualificanti del rapporto di lavoro che richiedono approfondimenti in relazione alla possibile individuazione di soluzioni più coerenti con il nuovo quadro contrattuale.

2. Le parti convengono, altresì, sulla necessità di definire, entro la fase negoziale indicata al comma 1, anche un testo unico delle norme contrattuali vigenti per i dipendenti del comparto Ministeri.

3. La posizione del personale del Centro Interforze Studi Applicazioni Militari (CISAM) ricompreso nel comparto dei Ministeri ai sensi del CCNQ del 18 aprile 2007, sarà riesaminata, in una successiva sessione negoziale, alla luce della sentenza definitiva relativa al contenzioso, ancora in atto, diretto al riconoscimento del trattamento economico del personale del comparto della Ricerca.

### **TABELLE ECONOMICHE - BIENNO 2008-2009**

#### **Tabella C - CCNL del 23/1/2009**

#### **Indennità di vacanza contrattuale biennio 2010-11 Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2010	Rideterminato dal 1.7.2010 <sup>(1)</sup>
Ispettore generale r.e	11,84	19,73
Direttore divisione r.e	11,00	18,33
III F 7	11,49	19,16
III F 6	10,83	18,05
III F 5	10,14	16,90
III F 4	9,52	15,87
III F 3	8,67	14,45
III F 2	8,21	13,68
III F 1	7,92	13,20
II F 6	8,18	13,64
II F 5	7,95	13,26
II F 4	7,69	12,82
II F 3	7,26	12,11
II F 2	6,82	11,37
II F 1	6,49	10,81

IF 3	6,60	11,00
IF 2	6,36	10,61
IF 1	6,14	10,24

**Tabella D - CCNL del 23/1/2009**  
**Risorse per il Fondo unico di amministrazione**

Valori in Euro per ciascun dipendente in servizio al 31.12.2005

MINISTERO	Incremento pro-capite dal 1.1.2008
DIFESA	59,49
POLITICHE AGRICOLE	142,42
PUBBLICA ISTRUZIONE	140,85
AMBIENTE	139,74
BENI E ATT. CULTURALI	156,84
AFFARI ESTERI	142,84
LAVORO	65,72
SALUTE	174,98
COMUNICAZIONI	16,42
ECONOMIA E FINANZE	34,72
INTERNO	49,27

**ALLEGATI CCNL 16 MAGGIO 1995**

**ALLEGATO B - TABELLA I**  
**Individuazione degli istituti normativi utili ai fini della corresponsione della retribuzione  
accessoria<sup>308</sup>**

**(art. 34, 2° comma, del CCNL del 16/5/1995)**

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: Tempo parziale (art.15), Ferie (art. 16), Permessi retribuiti (art. 18), Maternità (art. 18, 7° comma), Assenze per malattia (art. 21), Sospensione cautelare per procedimento disciplinare (art.26), Sospensione cautelare per procedimento penale (art. 27), Permessi, distacchi e aspettative sindacali, Sciopero.

2. Le voci retributive considerate sono: Indennità di amministrazione (art.34), Fondo di produttività collettiva (art. 36), Fondo per la qualità della prestazione individuale (art. 37), Compenso per lavoro straordinario.

3. Le indennità di amministrazione vengono corrisposte, di norma, nelle medesime fattispecie in cui viene erogato lo stipendio tabellare; vengono ridotte, perciò, pro quota in caso di tempo parziale orizzontale, ed al 50 % in caso di sospensione cautelare per procedimento penale. Vengono erogate per intero in tutte le altre fattispecie di cui al punto 1, ad eccezione dello sciopero.

Il compenso per lavoro straordinario non compete in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1; i due Fondi competono, in misura proporzionale, in caso di rapporto di lavoro part-time. Le assenze a qualsiasi titolo non pregiudicano la corresponsione del trattamento accessorio di cui agli artt. 36 e 37 nel caso in cui le medesime non siano rilevanti e/o determinanti agli effetti della valutazione complessiva della produttività o della qualità della prestazione individuale.

4. Le indennità sono calcolate al lordo delle ritenute a carico del lavoratore ed al netto delle ritenute a carico dell'amministrazione.

5. L'indennità spettante al personale inquadrato nella prima qualifica corrisponde a quella definita per il personale della seconda qualifica.

### **CCNL INTEGRATIVO 22 OTTOBRE 1997 ALLEGATO A**

1. Applicazione dell'art. 15 del CCNL:

- le riduzioni di orario di cui al comma 7 dell'art. 15 non comprendono i permessi brevi, la flessibilità ed altre simili fattispecie di modifica dell'orario di lavoro.

2. Applicazione dell'art. 17 del CCNL:

- la festività del Santo Patrono, dopo l'esame previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n.937/77 per le festività soppresse.

3. Applicazione dell'art. 18 del CCNL:

- i tre giorni di permesso retribuito di cui al comma 2 possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio; in particolare, possono riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici.

4. Applicazione dell'art. 19 del CCNL:

- a) gli obblighi del dipendente in malattia sono soltanto quelli espressamente previsti dall'art.21 del CCNL

- b) la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. in corso di udienze giudiziarie, di operazioni di sdoganamento, ecc.)

- c) le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

5. Applicazione dell'art. 21 del CCNL:

a) ai fini del computo dell'assenza per malattia, i quindici giorni lavorativi, citati al punto 6 dell'allegato B tabella 1, sono comprensivi della giornata del Sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni; ai fini, invece, della decurtazione dell'indennità, il conteggio delle spettanze economiche va comunque fatto dividendo l'importo dell'indennità per 1/30 e moltiplicando per i giorni prescritti dal certificato medico.

b) in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il Sabato ed il secondo che inizia il Lunedì, la Domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive;

c) l'amministrazione è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative;

d) il caso di ricovero ospedaliero citato alla lettera a) del comma 7 dello stesso art.21 si riferisce anche al ricovero in day-hospital.

e) gli obblighi del dipendente in malattia sono soltanto quelli espressamente previsti dall'art.21 del CCNL

**(Nota)**

f) i controlli previsti omissis 313 non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino, prevista dall'art.18 del CCNL, comma 7, convertito in art.4 del presente accordo.

6. Applicazione art. 24 del CCNL:315

- la sanzione disciplinare del rimprovero verbale deve essere comminata dal dirigente dell'ufficio entro il termine di venti giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto.

7. Applicazione art. 34 del CCNL:

a) le indennità di amministrazione istituite dal CCNL vanno erogate esclusivamente secondo le modalità previste dal CCNL;

b) il personale che presta servizio in struttura della stessa amministrazione non coincidente con quella di appartenenza ed avente diversa indennità di amministrazione, percepisce l'indennità della struttura ove presta servizio, purché vi sia stato assegnato con atto formale e legittimo, in base alla normativa in vigore.

**(Nota)** Si veda l'art. 55 septies del D.Lgs. n. 150 del 2009.

### **CCNL INTEGRATIVO 16 MAGGIO 2001**

## **TABELLA B ASSENZE PER MALATTIA NEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO ESEMPI PRATICI**

### 1. Periodo di conservazione dei posto.

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 21, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un dipendente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

### 2. Trattamento economico delle assenze.

#### 2.1. Determinazione del periodo massimo retribuito e relativo trattamento - Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'art. 21 del presente CCNL, qual'è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuito.

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuito varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuito bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuito) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e 6 mesi su 18 (e cioè due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il DPR 347/83)

Si consideri il seguente esempio: dipendente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuito sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90%; 60 giorni (due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il DPR 347/83).

L'assenza di 120 giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni. mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90%;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuito) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;
- 30 gg. al 90%;
- 60 gg. al 50% (o ai due terzi per chi applicava il DPR 347/83);
- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuito essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N.B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il dipendente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuito, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

#### 2.2. Periodo massimo retribuito inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuito, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuito di 90 giorni di cui 60 gg. da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%
- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90%;
- 30 gg. (due sestimi) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il DPR 347 del 1983)

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuito al 100% per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, al 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuiti al 90 e al 50

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;  
10 gg. (15 gg. – 1/3) al 90 %;  
20 gg. (30 gg. – 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90 % per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

**2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.**

Nel caso che il dipendente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'art. 5 della L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo - per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

## **CCNL 14 SETTEMBRE 2007 ALLEGATO A**

### **AREA FUNZIONALE PRIMA**

**(ex A1 e A1S)**

Appartengono a questa Area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono compiti qualificati richiedenti capacità specifiche semplici, anche di supporto alle lavorazioni.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che svolge tutti i compiti di supporto alle varie attività con l'ausilio di mezzi in dotazione sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli e al trasporto delle persone o cose, alla consegna di documentazione o merci.

Accesso alla Prima Area:

Dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.

Requisiti :

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

### **AREA FUNZIONALE SECONDA**

**(ex B1, B2, B3 e B3S)**

Appartengono a questa Area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono anche funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione ovvero svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze dei processi operativi e gestionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati, acquisibili con la scuola dell'obbligo;
- capacità manuali e/o tecnico-operative riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione;
- relazioni organizzative di tipo semplice.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesti dal profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice.
- Lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, digitazione, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, protocolla e gestisce le

attività inerenti la ricezione e l'invio della corrispondenza; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello.

- Lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico e fornendo le opportune informazioni, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.

- Lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

#### Specifiche professionali:

- livello di conoscenze acquisibili con il diploma di scuola media superiore e discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;

- autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite;

- svolgimento di attività esecutiva ed istruttoria in campo amministrativo, tecnico, contabile o nei settori specialistici connessi alle attività istituzionali delle Amministrazioni;

- capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati;

- relazioni organizzative di media complessità;

- gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

#### Contenuti professionali di base :

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che interviene nelle diverse fasi dei processi di lavorazione, provvedendo alle esecuzioni di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali, ad esempio, l'installazione, la conduzione, la riparazione di prodotti e impianti, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza.

- Lavoratore che svolge attività preparatorie di atti anche da notificare, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili semplici, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione.

- Lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.

- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi, svolge le attività connesse agli specifici settori di competenza, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare.

- Lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, rilascia copie, estratti e certificati, esplica attività di segreteria in commissioni, attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite.

- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione.

#### Accesso alla Seconda Area

Dall'esterno:

- mediante le procedure previste dalla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.

- mediante pubblico concorso.

Dall'interno:

dalla Prima Area funzionale all'Area superiore con le modalità previste dall'art. 14 (passaggi tra le aree), del presente CCNL. **(Nota)** Si veda l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001

#### Requisiti :

Per l'accesso dall'esterno:

- diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

- diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

“- per il personale proveniente dalla Prima Area in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;

- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno cinque anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'art. 16, di quattro nel profilo di provenienza. **(Nota)** Si veda l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001

## **AREA TERZA**

**(ex C1, C1S, C2, C3 e C3S)**

### Declaratoria

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Specifiche professionali:

- elevato grado di conoscenze ed esperienze teorico pratiche dei processi gestionali acquisibili con il diploma di laurea o laurea specialistica;
- coordinamento, direzione e controllo, ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;
- svolgimento di attività di elevato contenuto tecnico, gestionale, specialistico con assunzione diretta di responsabilità di risultati;
- organizzazione di attività;
- relazioni esterne e relazioni organizzative di tipo complesso;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali.

### Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività di elevato contenuto specialistico, attinenti al proprio settore di competenza in relazione alle specifiche professionali ed al livello di conoscenza richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa, attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti di fattibilità, valuta, modifica e sceglie le procedure e le tecniche più idonee per la propria attività; svolge studi, ricerche e consulenza; svolge attività ad alto contenuto specialistico che richiedono particolari conoscenze conseguite anche a seguito di laurea specialistica; analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina;
- Lavoratore che, nell'ambito dell'area professionale assegnata, effettua accertamenti, verifiche e controlli e sorveglia l'esecuzione dei lavori, intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza ovvero svolge attività ispettive, di valutazione, di controllo, di programmazione, di revisione nei vari settori di attività;
- Lavoratore che può dirigere o coordinare unità organiche o strutture anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo lo svolgimento dell'attività di competenza, provvedendo agli adempimenti previsti nell'ambito di normative generali ed emanando direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, anche a seguito di laurea specialistica, abilitazioni e/o iscrizioni all'albo, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature, impianti e macchinari, scegliendo altresì i materiali idonei per la propria attività; dirige e coordina gli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto; effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi; assicura la direzione ed il coordinamento anche dei progetti tecnici da realizzare e dei piani operativi oppure svolge attività di analisi, rilevazione e studio;
- Lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita, anche a seguito di laurea specialistica, svolge, per i settori di competenza, le attività relative alla realizzazione dei programmi, e della relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione; prefigura la struttura hardware necessaria e gestisce il software, proponendo le eventuali modifiche e valutando i relativi prodotti; effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi; gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali lo stesso è ripartito; coordina e pianifica le attività di sviluppo e gestione dei sistemi informatici, controllando gli standard di funzionamento degli stessi, nonché le relative specifiche funzionali.

### Accesso alla Terza Area:

Dall'esterno:

mediante pubblico concorso.

Dall'interno:

“dalla Seconda Area alla posizione retributiva iniziale della Terza Area con le modalità previste dall’art. 14 (passaggi tra le aree) del presente CCNL. **(Nota)** Si veda l’art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001

**Requisiti:**

Per l’accesso dall’esterno:

- diploma di laurea o diploma di laurea specialistica coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l’accesso dall’interno:

per il personale in possesso dei requisiti previsti per l’accesso dall’esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella Seconda Area;

- in mancanza del titolo di studio previsto per l’accesso al profilo dall’esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell’attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, perché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno sette anni nell’area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all’art. 16, di quattro nel profilo di provenienza. **(Nota)** Si veda l’art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001

## **NORME FINALI**

1. Sino all’applicazione dell’art. 7 (profili professionali), i dipendenti rimangono inquadrati nei profili professionali previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 13 del CCNL del 16 febbraio 1999, oppure, qualora la contrattazione integrativa non vi abbia ancora provveduto, quelli di cui al DPR del 29 dicembre 1984, n. 1219 e dal DPR 17 gennaio 1990, n. 44, allegati 1, 2 e 3.

2. Nelle Aree le fasce retributive iniziali di accesso ai profili sono quelle attualmente previste dal precedente sistema classificatorio in relazione ai titoli di studio e requisiti professionali richiesti al personale ivi inquadrato.

## **CCNL 12 GIUGNO 2003**

### **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

#### **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

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.

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'urgenza, 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)**

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.

## CCNL 12 GIUGNO 2003

### SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

#### **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, nelle quali 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 dai CCNL in vigore.

#### **Art. 3 (Procedure 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.
4. 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 10 aprile 1991 n. 125, 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 del 1991 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 del 1991, 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.