aran
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO (CNEL) - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006 - 2007.**

Il giorno **22 settembre 2008** alle ore 17,00, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

**l'ARAN nella persona del presidente avv. Massimo Massella Ducci Teri**

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

**Organizzazioni sindacali**

CGIL FP

CISL FPS

UIL PA

UGL FEDEP

COBAS PI NON FIRMA

**Confederazioni sindacali**

CGIL

CISL

UIL

UGL

COBAS NON FIRMA

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007.

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
TEL. (06) 32.483.1
C.F. 97104250580

# PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CNEL

# IPOTESI DI CCNL

# QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009

# BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

# IPOTESI DI
# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
# PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CNEL
# QUADRIENNIO 2006-2009
# BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

## INDICE


**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**
Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Art. 3 Conferma dell'ordinamento professionale

**TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI**
Art. 4 Obiettivi di carattere generale
Art. 5 Valutazione dell'apporto individuale
Art. 6 Politiche di incentivazione della produttività

**CAPO II - FORMAZIONE**
Art. 7 Principi generali e finalità della formazione
Art. 8 Destinatari e procedure della formazione

**CAPO III: NORME DISCIPLINARI**
Art. 9 Codice disciplinare
Art. 10 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
Art. 11 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

**CAPO IV – Norme finali**
Art. 12 Disposizioni particolari

**TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO**
**CAPO I**
Art. 13 Stipendio tabellare
Art. 14 Effetti dei nuovi stipendi

**CAPO II**
Art. 15 Indennità di amministrazione
Art. 16 Integrazione della disciplina del Fondo unico


FPCGIL

**CAPO III NORME FINALI DI PARTE ECONOMICA**

Art. 17 Disposizioni particolari di parte economica.

TABELLE: A – B - C
DICHIARAZIONE ARAN
DICHIARAZIONI CONGIUNTE

# TITOLO I

# DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I

### Art. 1
### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (d'ora in avanti CNEL).

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

## Art. 2
## Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 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 del CNEL con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal CNEL 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 CNEL 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. n. 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.

FP CGIL

SGL

## TITOLO II
## ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 3
### Conferma dell'ordinamento professionale

1. Si conferma l'ordinamento professionale previsto dal CCNL del 18 luglio 2006, con le modifiche di seguito riportate.

2. All'art. 15 del CCNL del 18 luglio 2006 (Progressione all'interno del sistema di classificazione), è aggiunto il seguente comma:
   "2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 lett. 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".

3. All'art. 16 del CCNL 18 luglio 2006 (Progressioni verticali tra le aree), è aggiunto il seguente comma:
   "6 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. 60, comma 1, lett. a) e b) (sanzioni e procedimento disciplinare), del CCNL 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 18 luglio 2006, 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".

4. All'art. 18 del CCNL del 18 luglio 2006 (sviluppi economici all'interno delle aree), è aggiunto il seguente comma:
   " 5. La contrattazione integrativa determina un periodo minimo di permanenza nella fascia retributiva, non inferiore a due anni, necessario per il passaggio alla fascia immediatamente superiore."

5. All'art. 19, comma 4 del CCNL del 18 luglio 2006 ( Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area), dopo le parole "sviluppo economico" è aggiunto il seguente periodo:
   "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."

6. All'art. 19 del CCNL del 18 luglio 2006 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area), è aggiunto il seguente comma:
   "5. 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. 60, comma 1, lett. a) e b) (sanzioni e procedimento disciplinare), del CCNL 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 18 luglio 2006, 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".

## TITOLO III
## RAPPORTO DI LAVORO

## CAPO I

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI

### Art. 4
### Obiettivi di carattere generale

1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato ai compiti istituzionali, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi resi, il CNEL, nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individua idonei strumenti che consentono di valutare la qualità dell'attività svolta per il perseguimento dei propri fini istituzionali. A tal fine, sono potenziati i sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

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

3. La misurazione dei servizi erogati costituisce lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative.

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 dell' amministrazione al fine di verificare 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 e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientate ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

FPCGIL

## Art. 5
## Valutazione dell'apporto individuale

1. La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali. La valutazione dell'apporto individuale tiene conto dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 (contrattazione integrativa) del CCNL del 14 febbraio 2001.

2. Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, la valutazione, oltre che dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 14 febbraio 2001, tiene conto, quale titolo aggiuntivo, nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali, del contributo fornito dal dipendente attraverso proposte ed iniziative innovative finalizzate, in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, a razionalizzare i sistemi organizzativi e/o ad individuare soluzioni che consentano di far fronte a specifiche problematiche e/o a semplificare i processi di lavoro e/o a migliorare i servizi e le prestazioni erogate.

3. La valutazione, per le finalità di cui all'art. 6, comma 7, secondo alinea, deve comunque rispettare i seguenti principi:
   - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
   - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni; di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
   - verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
   - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
   - partecipazione dei valutati al procedimento;
   - contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

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

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza del CNEL, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:
   - l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;

   - l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'ente, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività.

   Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati dall'Ente.

## Art. 6
## Politiche di incentivazione della produttività

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, 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, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività del CNEL. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa.

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

   a) il potenziamento dei servizi attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali;

   b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi 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) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni.

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

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

5. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie correlate ai risultati da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 del CCNL del 14 febbraio 2001, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza; si conferma il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

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

7. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 4 (obiettivi di carattere generale) e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività

collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 72 (Utilizzo del fondo unico) del CCNL 14 febbraio 2001, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

- il 30% delle risorse del FUA, di cui all'art. 71, comma 1, lett. e) (Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001, è destinato al grado di attuazione delle direttive e degli obiettivi prefissati ;

- il 20% delle risorse del FUA, di cui all'art. 71, comma 1, lett. e) (Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001, è destinato al merito ed all'impegno individuale.

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

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

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

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

FP CGIL

## CAPO II
## FORMAZIONE

### Art. 7
### Principi generali e finalità della formazione

1. L'art. 48 (La formazione: obiettivi e strumenti) del CCNL 14 febbraio 2001, come modificato dall'art. 24 del CCNL 18 luglio 2006, è sostituito dal seguente:

"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 del CNEL.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in formazione, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento delle organizzazioni pubbliche.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dall'Ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, nonchè per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità .
4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dall'Ente, 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 del CNEL. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo."

FPCGIL.

## Art. 8
## Destinatari e procedure della formazione

1. Dopo l'art. 48 (La formazione: obiettivi e strumenti) del CCNL 14 febbraio 2001, è aggiunto il seguente art. 48/bis (Destinatari e procedure della formazione):

"1. L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi, di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 (contrattazione integrativa), comma 3, lett. C, del CCNL 14 febbraio 2001. I suddetti piani e programmi, in coerenza con l'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001, sono definiti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Gli stessi piani e programmi individuano anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'ente ai sensi del comma 1.

3. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza, salvo per i corsi di cui al comma 4, lettera b).

4 I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) le attività di formazione di base che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato, 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;

c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, correlata agli specifici contesti di lavoro nonché a programmi di riqualificazione ad alto sviluppo informatico e tecnologico, la programmazione di cui al comma 1 definisce specifiche misure per realizzare iniziative di formazione a distanza, nonché attività formative basate su metodologie innovative, come ad esempio la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), le comunità di apprendimento e le comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, il CNEL si avvale della collaborazione della agenzia per la formazione, degli istituti e delle scuole di formazione pubblici, delle università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi concernenti sistemi informativi destinati al personale informatico è realizzata in conformità agli indirizzi ed alle direttive in materia emanate ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39.

FPCGIL.

7. L'Ente può assumere iniziative finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, con altri enti del comparto, anche al fine di certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi. Può inoltre promuovere iniziative ed indagini di interesse comune, anche in riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ed alla realizzazione dei progetti promossi dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione.
8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, il CNEL utilizza le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.
9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dello stesso ente.
10. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ove ne sussistano i presupposti.
11. Il CNEL individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3. lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 14 febbraio 2001 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, comma 1, lett. c) del d. lgs. 165 del 2001.
12. Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi dell'Ente, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.
13. Il CNEL, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) comma 1, del CCNL del 14 febbraio 2001, possono costituire un ente bilaterale per la formazione.
14. Fino alla costituzione dell'ente bilaterale di cui al comma 13, continua ad operare la commissione bilaterale costituita, ai sensi dell'art. 48, comma 7 del CCNL del 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 24 del CCNL del 18 luglio 2006, di cui sono confermate le seguenti funzioni:

a) acquisire dal CNEL gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 1;
c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziate, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.

15. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità."

FPCGIL

## CAPO III
## NORME DISCIPLINARI

### Art. 9
### Codice disciplinare

1 L'art. 61 (Codice disciplinare) del CCNL del 14 febbraio 2001, come modificato dall'art. 28 del CCNL del 18 luglio 2006, è sostituito dal seguente:

"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 del CNEL o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del CNEL, 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 del CNEL 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) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
d) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
e) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti, dipendenti o terzi;
f) manifestazioni ingiuriose nei confronti del CNEL, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n. 300 del 1970;
g) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
h) 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 del CNEL 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 di particolari gravità negli ambienti di lavoro, anche con utenti, dipendenti o terzi;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato danno grave all'Ente, agli utenti 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. 77 (retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), 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 dal CNEL 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 dal CNEL 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:
   - 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;
   - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
   - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

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. 57 (doveri del dipendente), quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Le modifiche apportate al codice disciplinare di cui al presente articolo, devono essere obbligatoriamente affisse in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applicano dal 15° giorno successivo a quello della affissione."

FP CGIL

## Art. 10
## Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1 L'art. 62/bis (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 14 febbraio 2001 introdotto dal CCNL del 18 luglio 2006, è sostituito dal seguente:

" 1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale il CNEL inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione, e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 61 (codice disciplinare) comma 6. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

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

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando il CNEL 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 il CNEL 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. 61 (codice disciplinare), 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 pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o " 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 l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo, quindi, la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., pronunciata con la formula " 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 stato proscioglimento, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

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

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 61 (codice disciplinare), comma 5 lettera h) e comma 6, lett. b), e) ed f), 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".

FPCGIL

Sel

## Art. 11
## Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. L'art. 63 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 14 febbraio 2001, come modificato dall'art. 30 del CCNL del 18 luglio 2006, è sostituito dal seguente:

"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. Il CNEL, 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. 61 (codice disciplinare), commi 5 e 6.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 62/bis (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), 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. 77 ( retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), nonchè 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 i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art 62/bis (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 6, secondo periodo, e comma 7, 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 nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del 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. 61 (codice disciplinare), l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale."

## CAPO IV
## NORME FINALI

### Art. 12
### Disposizioni particolari

1. Il comma 2 dell'art. 21 del CCNL del 14 febbraio 2001, è così sostituito:
"A domanda del dipendente sono inoltre concesse, nell'anno, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari debitamente documentati"

2. Al comma 3 dell'art. 41 (Orario di lavoro) del CCNL 14 febbraio 2001, sono soppresse le parole "l'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore."

3. Il comma 5 dell'art. 46 (Reperibilità) del CCNL 14 febbraio 2001, è sostituito dal seguente:
"5. Il periodo di reperibilità di 12 ore continuative è remunerato con un compenso compreso tra € 7,74 ed € 17,50, la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità. In tale ultimo caso, l'importo, nei limiti di quanto previsto dalla contrattazione integrativa, è maggiorato del 10% e, comunque, non potrà essere superiore all'importo massimo stabilito dal presente comma."

## TITOLO IV
## TRATTAMENTO ECONOMICO

## CAPO I

### Art. 13
### Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, Tabella A, del CCNL del 15 giugno 2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

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

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

### Art. 14
### Effetti dei nuovi stipendi

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 agli artt. 61, comma 4 (codice disciplinare) e 63, comma 7 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), del CCNL del 14 febbraio 2001, 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. 13 (stipendio tabellare) 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 2006-2007. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3, dell'art. 36 (effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del 18 luglio 2006.

FPCGIL

## CAPO II

### Art. 15
### Indennità di amministrazione

1. L'indennità di cui all'art. 5 del CCNL 15 giugno 2007 è incrementata, con decorrenza 1.1.2007, nelle misure indicate nella Tabella C.

### Art. 16
### Integrazione della disciplina del Fondo unico

1. Con decorrenza 31.12.2007, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo unico di cui all'art. 71 (Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001 è incrementato di un importo pari ad € 11,71 mensili pro-capite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2005.

2. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 72, comma 2 lett. c) (Utilizzo del Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001, in base al quale i passaggi di sviluppo economico nell'ambito di ciascuna area, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo unico di cui all'art. 71 (Fondo unico) del medesimo CCNL. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui al medesimo art. 18 (sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 18 luglio 2006. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo, fatte salve le disposizioni di legge in vigore, il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza.

## CAPO III
## NORME FINALI DI PARTE ECONOMICA

### Art. 17
### Disposizioni particolari di parte economica

1. A decorrere dal 1 gennaio 2007 alla fascia retributiva A3 è riconosciuto un ulteriore incremento annuo lordo al fine di equipararne il valore economico a quello della fascia retributiva B1, come previsto dalla Tabella B.

# Tabella A

## Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | dal 1.1.2006 | dal 1.1.07 |
|---|---|---|
| C5 | 12,95 | 136,41 |
| C4 | 12,31 | 124,80 |
| C3 | 11,47 | 117,28 |
| C2 | 10,45 | 106,78 |
| C1 | 9,54 | 97,67 |
| B4 | 9,54 | 97,67 |
| B3 | 9,23 | 94,94 |
| B2 | 8,73 | 91,01 |
| B1 | 8,21 | 84,62 |
| A3 | 8,21 | 84,62 |
| A2 | 7,81 | 80,46 |
| A1 | 7,39 | 76,19 |

**(1) L'incremento a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe quello corrisposto dal 1.1.2006.**

FP CGIL,

# Tabella B

## Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2006 | Dal 1.1.2007 |
|---|---|---|
| **C5** | 26.043,05 | 27.524,57 |
| **C4** | 24.753,77 | 26.103,65 |
| **C3** | 23.057,22 | 24.326,94 |
| **C2** | 21.001,55 | 22.157,51 |
| **C1** | 19.179,40 | 20.236,96 |
| **B4** | 19.179,40 | 20.236,96 |
| **B3** | 18.552,17 | 19.580,69 |
| **B2** | 17.552,60 | 18.539,96 |
| **B1** | 16.515,54 | 17.432,46 |
| **A3** | 16.362,11 | 17.432,46 |
| **A2** | 15.698,31 | 16.570,11 |
| **A1** | 14.864,39 | 15.689,99 |

# Tabella C

## Incrementi mensili indennità di amministrazione

Valori in Euro per 12 mensilità

| Posizione economica | Incremento mensile dal 1.1.2007 | Nuovo valore annuale al 1.1.2007 |
|---|---|---|
| **C5** | 6,71 | 8.718,12 |
| **C4** | 6,42 | 8.707,44 |
| **C3** | 5,93 | 8.690,76 |
| **C2** | 5,45 | 8.109,00 |
| **C1** | 4,96 | 7.799,28 |
| **B4** | 4,96 | 6.720,84 |
| **B3** | 4,77 | 6.714,96 |
| **B2** | 4,57 | 6.706,56 |
| **B1** | 4,28 | 6.426,12 |
| **A3** | 4,28 | 5.658,12 |
| **A2** | 4,09 | 5.653,44 |
| **A1** | 3,79 | 5.624,04 |

## DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN

L'Aran precisa che l'applicazione della disciplina contrattuale avverrà nel rispetto delle norme inderogabili di legge.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che, nelle more della definizione della disciplina contrattuale ed in attuazione del principio generale di estensione analogica delle norme, nel caso di assoluzione con sentenza passata in giudicato del dipendente cui sia stata comminata la sanzione del licenziamento per le fattispecie di cui alla lett. f), comma 6, dell'art. 61 (codice disciplinare) del CCNL del 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 9 del presente CCNL, trovi applicazione la disposizione di cui al comma 9 dell'art. 62 bis (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 14 febbraio 2001, come introdotto dal CCNL del 18 luglio 2006 e sostituito dall'art. 10 del presente CCNL, in materia di riammissione in servizio.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che nel caso di assoluzione con sentenza passata in giudicato del dipendente cui sia stata comminata la sanzione del licenziamento per le fattispecie di cui alla lett. f), comma 6, dell'art. 61 (codice disciplinare) del CCNL del 14 febbraio 2001, come sostituito dal presente CCNL, trovi applicazione la disciplina generale contenuta nella legge n. 300 del 1970, in materia di risarcimento, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 165 del 2001.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In coerenza con l'analoga dichiarazione sottoscritta in sede di Contratto Collettivo Quadro per la definizione dei Comparti di Contrattazione per il quadriennio 2006 - 2009, in considerazione dell'importanza di snellire ed accelerare il complesso delle procedure di contrattazione pubblica, le parti sottolineano l'opportunità di una riconduzione degli Enti di cui all'art. 70 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e, quindi, nello specifico del CNEL, all'interno dei comparti ed aree di contrattazione di cui all'art. 40 dello stesso decreto, e ritengono che le obiettive specificità possano trovare la giusta tutela nei CCNL di comparto e, in particolare, nelle sessioni di contrattazione integrativa.
Pertanto, i dichiaranti sollecitano l'adozione di uno o più coerenti provvedimenti modificatori del dettato dell'art. 70 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

FPCGIL