



RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Comparto degli Enti pubblici non economici
Personale non dirigente*

Gennaio 2017

INDICE

INTRODUZIONE	6
PARTE PRIMA	9
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	9
CAPO I	9
Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto	9
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	11
CAPO I Disposizioni generali	11
Obiettivi e strumenti	11
CAPO II Contrattazione collettiva integrativa.....	12
Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa	12
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo.....	16
CAPO III La partecipazione	17
Il sistema di partecipazione	17
Relazioni sindacali del sistema di classificazione	24
CAPO IV I soggetti sindacali.....	26
Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa.....	26
Composizione delle delegazioni	27
CAPO V Norme di comportamento e prevenzione della conflittualità	28
Comportamento delle parti	28
Comitato per le pari opportunità.....	28
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	28
Interpretazione autentica dei contratti	29
CAPO VI Diritti e prerogative sindacali.....	29
Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali.....	29
Norma di rinvio	30
TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	30
CAPO I Premessa	30
Obiettivi e finalità	30
CAPO II Classificazione.....	31
Aree e profili professionali	31
ALLEGATO A al CCNL 1.10.2007 Declaratorie delle aree	32
Area A	32
Area B	33
Area C	35
Istituzione di profili professionali	37

Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio	37
Modalità di accesso dall'esterno.....	39
Progressioni all'interno del sistema di classificazione	39
Sviluppi economici all'interno delle Aree	40
Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree.....	40
Posizioni organizzative	41
Conferimento e revoca delle posizioni organizzative.....	42
Incarichi di elevata professionalità	43
Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità	45
Retribuzione di posizione e di risultato	46
Clausola di rinvio.....	48
TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO	49
CAPO I Costituzione del rapporto di lavoro.....	49
Il contratto individuale di lavoro	49
Periodo di prova	50
Ricostituzione del rapporto di lavoro	51
Fascicolo personale.....	52
CAPO II Orario di lavoro e riposi.....	52
Orario di lavoro	52
Riduzione dell'orario di lavoro	53
Lavoro straordinario.....	54
Banca delle ore	55
Turnazione	56
Reperibilità	57
Riposo compensativo	58
Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono	59
CAPO III Interruzione e sospensione della prestazione lavorativa	61
Permessi retribuiti	61
Permessi brevi	63
Assenze per malattia	63
Mutamento di profilo per indoneità psico- fisica	66
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	67
Servizio militare e servizio sostitutivo civile	68
Diritto allo studio.....	68
Aspettativa per motivi familiari o personali	70
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio	71
Altre aspettative previste da disposizioni di legge	71
Norme comuni sulle aspettative	72
Congedi per la formazione	72
Congedi dei genitori.....	73
Congedi per eventi e cause particolari	75
CAPO IV Mobilità	76

Mobilità volontaria nell'ambito del comparto	76
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	76
Assegnazione temporanea a domanda	78
CAPO V Flessibilità	78
Assunzione a tempo determinato.....	78
Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	80
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	82
Trattamento economico- normativo del personale a tempo parziale	83
Disciplina sperimentale del telelavoro.....	85
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo	88
Contratto di formazione e lavoro	88
CAPO VI Tutele ed interventi solidali	91
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	91
Interventi solidali a favore dei lavoratori affetti da AIDS	92
CAPO VII Misurazione e valutazione della qualità dei servizi.....	93
CAPO VIII Formazione del personale	93
Principi generali e finalità della formazione	93
Destinatari e procedure della formazione.....	94
CAPO IX Norme disciplinari	98
Obblighi del dipendente.....	98
Sanzioni e procedure disciplinari.....	100
Codice disciplinare.....	102
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	107
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	108
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	109
CAPO X Cessazione del rapporto di lavoro.....	111
Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	111
Obblighi delle parti	112
Recesso con preavviso	112
Termini di preavviso	113
CAPO XI Codici di condotta	114
Obblighi del dipendente.....	114
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni	115
Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.....	116
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	128
Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali ...	128
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO.....	133
CAPO I Istituti di carattere generale.....	133
Struttura della retribuzione.....	133
Stipendio tabellare	134

TABELLA A CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE	
TABELLARE	135
TABELLA B CCNL 18.2.2009 NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA	136
Effetti dei nuovi stipendi	137
Tredicesima mensilità	139
Istituzione e disciplina dell'indennità di ente	140
TABELLA C allegata al CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELL'INDENNITA' DI ENTE	142
Trattenute per scioperi brevi	142
Retribuzione e sue definizioni	142
Struttura della busta paga	143
Retribuzione spettante nei casi di assenze obbligatorie e di permessi o distacchi sindacali	144
CAPO II Risorse per le politiche del personale	144
Lavoro straordinario	144
Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C	145
Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C	147
Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C	154
Integrazione alla disciplina sul Fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89	155
CAPO III Trasferta e trasferimento	160
Trattamento di trasferta	160
Trattamento di trasferimento	163
CAPO IV Indennità e benefici particolari	164
Indennità di bilinguismo	164
Indennità guardiaparco	165
Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali	166
Conferma di discipline precedenti	166
Disposizioni particolari	167
CAPO V Previdenza e assistenza	167
Copertura assicurativa	167
Patrocinio legale	168
Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.	169
Servizio mensa	170
Benefici di natura assistenziale e sociale	170
Interventi assistenziali	171
Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia - ACI	172

Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e
conciliazione in caso di sciopero per il comparto degli Enti pubblici non economici
stipulato in data 13.03.2002 172

INTRODUZIONE

Il presente documento si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, per favorire una più agevole consultazione.

A tal fine, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservando tuttavia la numerazione vigente ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo, che non avendo carattere negoziale, non può avere alcun effetto né abrogativo, né sostitutivo delle clausole vigenti, le quali prevalgono in caso di discordanza.

Nel testo sono state omesse le clausole contrattuali:

- progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali;
- aventi natura programmatica o carattere di transitorietà;
- di prima applicazione o finali;
- che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto o anche per espressa decisione delle parti negoziali (ad esempio, quelle concernenti gli incrementi periodici delle risorse destinate alla contrattazione integrativa);
- non più efficaci per effetto di sopravvenute disposizioni legislative.

Si segnala, comunque, che:

- la omissione di un intero articolo del CCNL, relativo ad un determinato istituto, non assume il significato di abrogazione dello stesso, ma più semplicemente che la disciplina da esso prevista non è più attuale ed applicabile;
- ove all'interno di un articolo del CCNL vi siano solo alcuni commi non più applicabili, questi sono segnalati con "omissis";
- in relazione ad alcuni istituti complessi o delicati, per completezza informativa, è ricostruita anche la sequenza storica delle clausole contrattuali nel tempo intervenute.

La riproduzione della presente raccolta è consentita purché ne venga menzionata la fonte ed il carattere gratuito.

CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI: CCNL - quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995 - sottoscritto il 6.7.1995; CCNL - biennio economico 1996-1997 - sottoscritto il 1.7.1996; Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL 6.7.1995, sottoscritto il 24.4.1997; CCNL - quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999 - sottoscritto il 16.2.1999; CCNL ad integrazione del CCNL del 16.2.1999, sottoscritto il 14.2.1999; CCNL - biennio economico 2000-2001 - sottoscritto il 14.3.2001; CCNL - quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 - sottoscritto il 9.10.2003; CCNL - biennio economico 2004-2005 - sottoscritto il 8.5.2006; CCNL - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 - sottoscritto il 1.10.2007; Contratto integrativo del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 18.2.2009; CCNL - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto il 18.2.2009. Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero per il personale del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici stipulato il 13.3.2002.

PARTE PRIMA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

(art. 1 CCNL 18.2.2009)

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

(art. 1 CCNL 1.10.2007)

1. omissis¹
2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa degli enti, di esternalizzazione

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

oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o altra persona giuridica di diritto pubblico o privato, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.

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

(art. 2 CCNL 1.10.2007)

1. omissis²

2. omissis³

3. omissis⁴

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

5. omissis⁵

² Comma disapplicato dall'art. 1 del CCNL 18.2.2009: "Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007, per la parte economica".

³ Comma disapplicato dall'art. 1 del CCNL 18.2.2009 : "Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN".

⁴ Comma disapplicato dall'art. 1 del CCNL 18.2.2009: "Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2".

⁵ Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia dell'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché di quelle del D.Lgs.n.150/2009: "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". Attualmente l'istituto trova la sua regolamentazione nell'art.2, comma 35, della legge n.203/2008. In materia si rinvia alle specifiche indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze , consultabili sul relativo sito istituzionale, nella sezione RGS - Ragioneria Generale dello Stato, Attività istituzionali, Ordinamenti e costi del lavoro pubblico, Indennità di vacanza contrattuale. L'art.9, comma 17, della legge n.122/2010, nello stabilire il blocco delle procedure per i rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2012, espressamente prevede: "E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.". Successivamente in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. d), del DPR n. 122/2013 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D.L. n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 111/2011, nonché l' art. 1, comma 452, della Legge 27 dicembre 2013 , n. 147 che ha stabilito che l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre

6. omissis⁶

7. omissis⁷

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Disposizioni generali

Obiettivi e strumenti

(art. 3 del CCNL 16.2.1999)

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

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

2013. Da ultimo, l'art. 1, comma 255, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018.

⁶ Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia dell'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché di quelle del D.Lgs.n.150/2009 : "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.n.165 del 2001".

⁷ Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia dell'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché di quelle del D.Lgs.n.150/2009: "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 6.".

- a) la contrattazione collettiva, che si svolge sia a livello nazionale, sia, con la contrattazione integrativa, a livello di ente, sulle materie e secondo le modalità previste dal presente contratto: in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, questa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs.n. 29/1993⁸.
- b) la partecipazione sindacale, che si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di Commissioni, Osservatori e Conferenze;
- c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

CAPO II

Contrattazione collettiva integrativa

Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa⁹

(art. 4 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 5 CCNL 9.10.2003 e dall'art.4 CCNL 1.10.2003)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate all'[art.10](#) per la destinazione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori previsto dall'[art. 31](#)¹⁰, nonché dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e [44](#)¹¹. Il contratto collettivo integrativo assume l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e

⁸ Il riferimento deve essere ora inteso all'art.45 del D.Lgs.n.165/2001

⁹ La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere considerata alla luce delle previsioni degli art. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

¹⁰ CCNL 16.2.1999; Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 144.

¹¹ CCNL 16.2.1999; Cfr. Raccolta sistematica Area VI della Dirigenza - Fondo Area dei professionisti; Raccolta sistematica Area VI della Dirigenza - Fondo Area medica; Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n.88/1989.

qualitativo dei servizi istituzionali, omissis¹², ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'[art. 32](#), nonché quelli di ripartizione dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e 44¹³.

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

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

- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;
- ricaduta delle innovazioni tecnologiche e organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi per una migliore risposta all'utenza sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
- accordi di mobilità;
- linee di indirizzo e criteri per la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- pari opportunità, omissis¹⁴, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- individuazione delle posizioni organizzative eventualmente incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale;
- le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

¹² L'indicazione " definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento" non viene richiamata in quanto in materia deve tenersi conto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009 nonché di quelle dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

¹³ CCNL 16.2.1999; Cfr. Raccolta sistematica Area VI della Dirigenza - Fondo Area dei professionisti; Raccolta sistematica Area VI della Dirigenza - Fondo Area medica; Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.

¹⁴ L'indicazione "per le finalità indicate nell'art. 7 del presente contratto," non è richiamata in quanto tale ultima disciplina deve ritenersi disapplicata; v. nota n. 72. La legge n.125/1991 è stata abrogata dall'art. 57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D.Lgs.n.198/2006. . In materia si ricordano anche le previsioni contenute nell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011. V. anche nota n. 72.

Le materie di contrattazione collettiva integrativa di cui sopra sono integrate da quelle previste nell'art. 19, comma 1, lett. A) del presente CCNL¹⁵. La contrattazione in tema di mobilità¹⁶ omissis¹⁷ avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

E' demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'[art. 17 del CCNL 6 luglio 1995](#)¹⁸. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

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

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- articolazione¹⁹ delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 6 luglio 1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa;

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

¹⁵ CCNL 16.2.1999; Cfr. Relazioni sindacali del sistema di classificazione, pag. 25.

¹⁶ In materia occorre tenere conto della nuova disciplina contenuta nell'art.16 della legge n.183/2011 nonché delle disposizioni dell'art. 2, commi 11 – 16, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

¹⁷ Questa indicazione ("e di riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative") deve ritenersi superata per effetto delle previsioni del D.Lgs.n.150/2009 in materia di oggetto della contrattazione; v. nota n. 9.

¹⁸ V. nota n. 9.

¹⁹ V. nota n. 9.

strumento di valutazione e controllo delle attività e verifica dei risultati per ciascun centro di costo²⁰.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato stabiliti dall'[art.11](#)²¹, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

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

(art.5 CCNL 9.10.2003)

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

2. omissis²².

(Art.4 CCNL 1.10.2007)

1. omissis²³.

2. omissis²⁴.

3. omissis²⁵.

²⁰ V. nota n. 9. In materia, si richiamano le disposizioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009,

²¹ CCNL 16.2.1999; Cfr. Comportamento delle parti, pag. 28.

²² Comma non richiamato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell' art. 4, comma 3, lett. A (contrattazione integrativa a livello nazionale o di sede unica di ente) del CCNL 16.2.1999; Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

²³ Comma non richiamato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 6, lettera A) Informazione, comma 2, punto A del CCNL 16.2.1999. Cfr. Il sistema di partecipazione, Informazione, pag. 17.

²⁴ Comma non richiamato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 6, lettera A) Informazione, comma 2, punto A del CCNL 16.2.1999. Cfr. Il sistema di partecipazione, Informazione, pag. 17

²⁵ Comma non richiamato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 6, lettera B) Concertazione, comma 1, punto A, del CCNL 16.2.1999. Cfr. Il sistema di partecipazione, Concertazione, pag. 17

4. omissis²⁶.

5. omissis²⁷.

6. La quota minima di risorse da destinare alla contrattazione a livello di struttura periferica, ai sensi dell'[art. 5](#), comma 1 del CCNL del 9 ottobre 2003, è elevata al 20%. L'incremento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati presso le strutture periferiche, in correlazione con l'utilizzo delle predette risorse, è accertato attraverso strumenti di verifica²⁸ anche basati sul grado di soddisfazione dell'utenza e sulla adozione e pubblicizzazione delle carte di servizio, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 25²⁹

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

(Art. 4 CCNL 9.10.2003)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Gli enti costituiscono la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convocano la delegazione sindacale prevista dall'[art. 10](#), comma 1, punto I, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999³⁰, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

²⁶ Comma non richiamato in quanto ha integrato direttamente le previsioni dell'art. 4, lett. A) del CCNL 16.2.1999 in materia di contrattazione. Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

²⁷ Questo comma non è richiamato in quanto deve ritenersi disapplicato; v. nota n. 72.

²⁸ In materia, v. nota n. 29.

²⁹ CCNL 1.10.2007; tale previsione contrattuale, come tutte quelle altre del Capo I – Misurazione e valutazione della qualità dei servizi- del Titolo VI del CCNL 1.10.2007, deve ritenersi disapplicata per effetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

³⁰ Cfr. Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa, pag.27.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999, è effettuato dal collegio dei sindaci o dei revisori ovvero, in mancanza, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno³¹. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentative. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante.
4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio³².
6. omissis³³

CAPO III La partecipazione

Il sistema di partecipazione

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

A) Informazione³⁴

³¹ 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. Si precisa che il comma 4 dell'art. 40-bis è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 33 del 2013 e le relative previsioni sono, ora, contenute nell'art. 21 del citato D.Lgs. 33 del 2013 .

³² L'obbligo di trasmissione all'ARAN del testo del contratto integrativo, con l'allegata relazione tecnico - finanziaria ed illustrativa all'ARAN è sancito anche dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001, con la previsione anche di una specifica sanzione (art.40-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165/2001) per il caso di suo inadempimento.

³³ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è, pertanto, disapplicato".

1. Ciascun ente, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità, assicura ai soggetti sindacali di cui all'[art.8](#)³⁵, anche su loro richiesta, informazioni puntuali su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

2. Nelle materie di seguito indicate l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva:

A) ai soggetti sindacali di cui all'[art.8](#), comma 1³⁶:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;

b) verifica periodica della produttività degli uffici;

c) stato dell'occupazione e politiche degli organici;

d) criteri generali sulla programmazione della mobilità interna;

e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;

f) sperimentazioni gestionali e/o affidamento all'esterno dei servizi;

g) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;

h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

i) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'[art. 21](#), comma 10³⁷ ;

³⁴ In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.Rilevano in materia anche le disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche non sono più oggetto di consultazione ma solo di informazione sindacale preventiva.

³⁵ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

³⁶ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

³⁷ CCNL 16.2.1999; Cfr. Rapporto di lavoro a tempo parziale, pag.80.

- j) programmi di formazione del personale;
 - k) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - l) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione, anche in relazione alle ricadute occupazionali derivanti dai medesimi processi o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico;
 - m) obiettivi e modalità attuative del piano operativo predisposto dagli organi preposti alla gestione in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché dei processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;
- B) ai soggetti sindacali di cui all'[art.8](#), comma 2³⁸:
- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
 - b) verifica periodica della produttività in sede locale;
 - c) stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflesso sulla sede locale;
 - d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
 - e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
 - f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;

³⁸ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

- g) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- h) programmi di formazione del personale in sede locale;
- i) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.

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

A) ai soggetti sindacali di cui all' [art. 8](#), comma 1³⁹:

- a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza;
- c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e) andamento generale della mobilità del personale;
- f) distribuzione complessiva delle risorse del Fondo unico di ente per i trattamenti accessori;
- g) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
- h) attuazione dei criteri per la formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi;

B) ai soggetti sindacali di cui all'[art.8](#), comma 2:

- a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale;

³⁹ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

- b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza in sede locale;
- c) attuazione dei programmi di formazione del personale in sede locale;
- d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
- e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.

4. Per l'informazione di cui al comma 2 sono previsti almeno due incontri annuali. La documentazione viene fornita alle organizzazioni sindacali con un congruo anticipo.

B) Concertazione⁴⁰

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'[art. 6](#)⁴¹:

- A) dai soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1⁴² per le seguenti materie :
 - a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
 - b) verifica periodica della produttività degli uffici;
 - c) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - d) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri

⁴⁰ La determinazione delle materie oggetto di concertazione operata dalla contrattazione collettiva nazionale deve in ogni caso essere considerata alla luce delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009 , nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

⁴¹ CCNL 16.2.1999; Cfr. Il sistema di partecipazione, Informazione, pag.17.

⁴² CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

dell'ente, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

B) dai soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 2⁴³:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in sede locale;

b) la verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste all'art.19, comma 1, lett. B)⁴⁴.

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

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

C) Consultazione

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

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

A) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1⁴⁵:

a) omissis⁴⁶;

b) omissis⁴⁷;

⁴³ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

⁴⁴ CCNL 1.10.2007; Cfr. Relazioni sindacali del sistema di classificazione, pag. 25.

⁴⁵ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

⁴⁶ Questa indicazione ("organizzazione e disciplina degli uffici") deve ritenersi disapplicata per effetto delle disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a), del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135. Questa, materia è, quindi, oggetto della sola informazione, preventiva, come disposto direttamente dal legislatore.

⁴⁷ Questa indicazione ("consistenza e variazione delle dotazioni organiche") deve ritenersi disapplicata per effetto delle disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto

c) omissis⁴⁸;

d) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'[art. 21](#), comma 10⁴⁹ ;

B) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'[art.8](#), comma 2⁵⁰:

1. omissis⁵¹;

2. omissis⁵².

3. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626⁵³.

D) Altre forme di partecipazione

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa degli enti, in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 59/1997, sono costituiti presso ogni ente del comparto appositi Comitati composti dai rappresentanti dell'amministrazione e dai rappresentanti sindacali dei dipendenti di cui all'[art 8](#), comma 1⁵⁴ .

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

3. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza

2012, n.135. Questa, materia è, quindi, oggetto della sola informazione, preventiva , come disposto direttamente dal legislatore.

⁴⁸ Indicazione non richiamata a seguito del modifica abrogativa dei collegi di conciliazione ed arbitrato operata dall'art.55, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come sostituito dall'art.68, comma 1, del D.Lgs.n.150/2009: "modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale per le procedure disciplinari fino all'entrata in vigore della disciplina relativa ai Collegi di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 47 del presente ccnl".

⁴⁹ CCNL 16.2.1999; Cfr. Rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 80.

⁵⁰ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

⁵¹ V. Nota n.46

⁵² V. Nota n.47

⁵³ Il riferimento attualmente deve essere inteso agli artt.47 e 50 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81.

⁵⁴ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26,

esamina due volte l'anno una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti degli enti le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

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

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

(art. 12, comma 8, CCNL 9.10.2003)

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

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

Relazioni sindacali del sistema di classificazione

(art. 22 CCNL 1.10.2007)

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

A) contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica di cui all'[art. 4](#), comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999⁵⁵:

a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni ai sensi dell'[art. 13](#)⁵⁶;

b) individuazione dei profili professionali di cui all'[art. 8](#)⁵⁷.

B) informazione preventiva e concertazione⁵⁸ di cui all'[art. 6](#), lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 11^{59 60};

b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui all'art. 14^{61 62};

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

⁵⁵ Per la determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, v. nota n.9.

⁵⁶ CCNL 1.10.2007; Cfr. Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree, pag. 41.

⁵⁷ CCNL 1.10.2007; Cfr. Istituzione di profili professionali, pag. 37.

⁵⁸ V. nota n. 40.

⁵⁹ CCNL 1.10.2007

⁶⁰ L'istituto della Progressione tra le aree nel sistema di classificazione è definitivamente venuto meno a seguito dell'entrata in vigore delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009. Sull'argomento è intervenuto anche l'art. 18, comma 1, lett. e), del D.P.R. n. 70 del 2013, che ha abrogato il comma 1-ter del citato articolo 52.Tali norme, infatti, hanno stabilito che, per i passaggi del personale già in servizio da una categoria di inquadramento a quella superiore, è sempre necessario il concorso pubblico, sia pure con riserva di una quota percentuale dei posti da coprire a favore degli interni.

⁶¹ CCNL 1.10.2007.

⁶² V. nota n. 60.

⁶³ L'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009, stabilisce la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135. In materia di valutazione si richiamano le previsioni imperative del Titolo II del D.lgs.n.150/2009.

- d) graduazione delle posizioni organizzative di cui all'[art. 16](#), ai fini dell'attribuzione della relativa indennità ⁶⁴;
- e) criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio ⁶⁵.

CAPO IV I soggetti sindacali

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

(art. 8 CCNL 16.2.1999)

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente di cui all'[art.4](#), comma 3, lett. A)⁶⁶ 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)⁶⁷ sono:
 - le R.S.U.;
 - le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

⁶⁴ V. nota n. 63.

⁶⁵ V. nota n. 63.

⁶⁶ CCNL 16.2.1999; Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12..

⁶⁷ CCNL 16.2.1999, come integrato dall'art. 5 CCNL del 9.10.2003 e dall'art.4 CCNL 1.10.2003; Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

Composizione delle delegazioni

(art. 10 CCNL 16.2.1999)

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

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

a) per la parte pubblica:

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

b) per la parte sindacale:

- dai soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1⁶⁸ ;

II - a livello di struttura periferica come individuata all'[art. 4](#), comma 3, lett. B)⁶⁹:

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del contratto;

b) per la parte sindacale:

- dai soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 2⁷⁰.

2. Gli enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'attività omissis ⁷¹ di assistenza dell'Agenzia.

⁶⁸ CCNL 16.2.1999; Cfr. soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

⁶⁹ CCNL 16.2.1999; Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

⁷⁰ CCNL 16.2.1999; Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

CAPO V

Norme di comportamento e prevenzione della conflittualità

Comportamento delle parti

(art.11 CCNL 16.2.1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi della reciproca responsabilità, della correttezza e buona fede, della trasparenza dei comportamenti ed è 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 né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti si attengono allo stesso impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Comitato per le pari opportunità

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

Omissis⁷²

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

(art. 8 del CCNL del 9.10.2003)

Omissis⁷³

⁷¹ L'attività di rappresentanza dell'ARAN per la contrattazione integrativa non è più prevista, nell'art.46 del D.Lgs.n.165/2001, tra i compiti istituzionali dell'Agenzia.

⁷² La disciplina contrattuale relativa al Comitato per le Pari Opportunità deve ritenersi disapplicata per effetto dell'introduzione da parte dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

⁷³ La disciplina contrattuale relativa al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing deve ritenersi disapplicata per effetto dell'introduzione da parte dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Interpretazione autentica dei contratti

(art.12 CCNL 16.2.1999)

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.Lgs.n.29/1993⁷⁴ e successive integrazioni e modificazioni, ovvero con quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

CAPO VI Diritti e prerogative sindacali

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

(art. 9 CCNL 16.2.1999, come modificato dall'art.1 CCNL 27.7.2005)

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

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

b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;

- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale, la cui rappresentatività sia stata accertata ai sensi dell'art. 43, del d. lgs. n. 165 del 2001;

- componenti degli organismi statuari delle rispettive confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o

⁷⁴ Il riferimento deve essere ora inteso all'art.47 del D.Lgs.n.165/2001.

aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'Accordo quadro di cui al comma 1.

Norma di rinvio

(art. 9 CCNL 9.10.2003)

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso gli enti, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. omissis⁷⁵

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I Premessa

Obiettivi e finalità

(art. 5 CCNL 1.10.2007)

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i

⁷⁵ Comma non richiamato in quanto la disciplina prevista ha esaurito i propri effetti: "In relazione alla questione insorta sull'art. 9, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL".

principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.

2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione.

3. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

- a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
- b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.

4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

5. omissis⁷⁶.

CAPO II Classificazione

Aree e profili professionali

(art. 6 CCNL 1.10.2007)

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree A, B e C.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità

⁷⁶ Comma non richiamato perchè di carattere transitorio: "Il presente titolo sostituisce e disapplica la parte seconda del CCNL del 16 febbraio 1999 sul sistema di classificazione del personale, nonché l'art. 24 del medesimo CCNL".

necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'[allegato A](#)) del presente CCNL⁷⁷.

3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.

4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'[allegato A](#)), descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.

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

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

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

ALLEGATO A al CCNL 1.10.2007 Declaratorie delle aree

Area A

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

Conoscenze:

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

⁷⁷ CCNL 1.10.2007.

Capacità:

capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie;

capacità di eseguire con correttezza i compiti affidati;

capacità di soluzione di problematiche di tipo semplice, anche a seguito di imprevisti e anomalie di funzionamento;

capacità di gestire relazioni di tipo semplice, anche con il pubblico.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

assolvimento dell'obbligo scolastico.

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;

lavoratore che assicura il presidio di tecniche ordinarie;

lavoratore addetto ad archivi, anche informatici;

lavoratore addetto alla guida di veicoli ed al trasporto di persone o cose.

Area B

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

Conoscenze:

conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno, sull'ente e sulla sua organizzazione, sui prodotti/servizi e i relativi sistemi di erogazione, sulle normative interne ed esterne concernenti l'attività dell'ente, sui vincoli da rispettare e sulle attività;

conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche ovvero riferite al contesto socio-tecnico;

conoscenze professionali di base riferite al processo o ai processi di pertinenza e, ove previsto, all'informatica applicata;

conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo.

Capacità:

capacità di presidiare fasi e/o fasce di attività del processo, sia in ruoli di front-office che di back-office, attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro mediamente complessi, ivi comprese tecnologie informatiche e telematiche specifiche applicate al proprio contesto di lavoro;

capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso un apporto qualitativamente differenziato, orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo ed alla soddisfazione degli utenti;

capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili;

capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

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

Requisiti per l'accesso dall'Area A⁷⁸:

possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno omissis⁷⁹.

Esemplificazione dei profili professionali:

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

⁷⁸ Per effetto dell'art. 24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009, a decorrere dal 1° gennaio 2010, la progressione tra le aree può realizzarsi solo attraverso lo strumento del concorso pubblico con riserva a favore del personale interno (non superiore al 50% dei posti messi a concorso). Tale disciplina comporta la necessità del possesso da parte di questo personale dei medesimi titoli di studio richiesti per l'assunzione dall'esterno.

⁷⁹ Periodo soppresso per effetto delle disposizioni richiamate alla nota n. 78: "o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area A, accompagnato da 4 anni di esperienza professionale in A".

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

Area C

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

Conoscenze:

elevate conoscenze del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento;

elevate conoscenze delle normative, delle regole, delle tecniche e dei principi organizzativi richiesti per la gestione dell'ente e di suoi settori specifici, nonché dei vincoli esterni da rispettare;

elevate conoscenze dei principi e modalità di funzionamento di sistemi organizzativi, anche riferite a settori che richiedono l'utilizzo di tecnologie informatiche e di comunicazione mediante reti;

elevate conoscenze delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori.

Capacità:

capacità di assumere responsabilità di produzione di risultato, relativamente agli obiettivi assegnati;

capacità di gestire i processi presidiati sulla base di una visione globale degli stessi e della struttura organizzativa di appartenenza;

capacità di soluzione di problemi ad elevata complessità, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo professionale alla ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico dei

risultati e della qualità, alla circolarità delle informazioni, alla gestione, integrazione e facilitazione di processo;

capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti;

capacità di gestire il cambiamento organizzativo, anche a seguito di innovazioni di prodotto, servizio o processo;

capacità di gestire relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, anche tra strutture organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altri enti o istituzioni, di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni complesse con gli utenti di natura diretta e relazioni negoziali;

capacità di cooperazione e integrazione operativa e funzionale;

capacità di gestire gruppi di lavoro, anche interfunzionali, guidando e motivando gli appartenenti al gruppo;

capacità di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

requisito di base: diploma di laurea.

Requisiti per l'accesso dall'Area B⁸⁰:

possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno omissis⁸¹.

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che assicura la gestione, la integrazione e facilitazione di processi complessi, in funzione di risultati finali e complessivi, riferiti all'utenza o agli impatti esterni;

lavoratore che opera nel settore delle tecnologie informatiche e di comunicazione, curando l'analisi complessiva delle procedure e delle reti ed assicurando il coordinamento e la gestione di gruppi di progettazione informatica;

lavoratore che svolge attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o

⁸⁰ V. nota n. 78.

⁸¹ Periodo soppresso per effetto delle disposizioni richiamate nella nota n. 78: "o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area B, accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in B".

amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Istituzione di profili professionali

(art. 8 CCNL 1.10.2007)

1. Gli enti, in relazione alle proprie necessità organizzative, istituiscono i profili professionali, previa contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica, ai sensi dell'[art. 4](#), comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999⁸².

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

a) costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, competenze professionali comuni, applicabili ad una gamma di attività differenziate;

b) semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazioni ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;

c) attualizzazione dei contenuti professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione e ai processi di innovazione degli enti ed alle nuove tecnologie adottate.

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

Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio

(art. 9 CCNL 1.10.2007)

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

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

⁸² V. nota n. 9.

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 progressioni tra le aree di cui all'art. 14⁸³;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. Non rientra nella previsione l'ipotesi di assenza per ferie del titolare.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascun ente secondo i propri ordinamenti e nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti normative in materia, sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire non oltre tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999⁸⁴. La disciplina delle mansioni superiori, come integrata dal presente articolo, trova applicazione dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori come definite al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per il livello economico iniziale dell'area corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo restando quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità. Per il periodo di conferimento delle mansioni superiori, cessa di essere corrisposto il differenziale tra livello economico acquisito e livello economico iniziale dell'area di appartenenza. In relazione a tale differenziale, si applica quanto previsto dall'[art. 36, comma 3](#)⁸⁵.

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

⁸³ V. nota n. 78.

⁸⁴ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

⁸⁵ CCNL 1.10.2007; Cfr. Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori, pag. 150.

Modalità di accesso dall'esterno

(art.10 CCNL 1.10.2007)

1. Il reclutamento del personale avviene con le modalità previste dalle vigenti normative in materia di assunzioni nelle amministrazioni pubbliche, con garanzia di adeguate percentuali di accesso dall'esterno.
2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, gli enti sono tenuti a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche pari al 50% dei posti disponibili⁸⁶, nel rispetto delle disposizioni di legge nel tempo vigenti.
3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avviene nel livello economico iniziale di ciascuna area e con i requisiti indicati [nell'allegato A](#)⁸⁷
4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per l'area di assunzione.

Progressioni all'interno del sistema di classificazione

(art. 11 del CCNL 1.10.2007)

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili:
 - a) sviluppi economici all'interno delle aree:
si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui agli artt. 12 e 13;
 - b) omissis⁸⁸.

⁸⁶ La disciplina prevista in materia deve, essere applicata in coerenza e nel rispetto delle disposizioni degli artt. 35, comma 1, lett.a) e 52, comma 1- bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

⁸⁷ CCNL 1.10.2007 Cfr. Allegato A al CCNL 1.10.2007, pag. 33.

⁸⁸ Per la disapplicazione della disciplina di questo comma ("progressioni tra le aree: si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore nel rispetto dell'art. 10"), v. nota 78.

Sviluppi economici all'interno delle Aree

(art. 12 CCNL 1.10.2007)

1. Le parti si danno atto che, alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Nell'ambito dell'area, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successivi livelli economici, i cui valori annui, comprensivi degli incrementi di cui all'art. 33, sono stabiliti nell'allegata tabella F⁸⁹.
3. I criteri e le procedure per lo sviluppo economico sono definiti nel contratto integrativo di livello nazionale o di sede unica, nel rispetto dei criteri generali previsti dall'[art. 13](#)⁹⁰
4. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'[art. 36](#), comma 1⁹¹ destinate dalla contrattazione integrativa nazionale o di sede unica.

Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree⁹²

(art. 13 CCNL 1.10.2007)

1. Gli sviluppi economici di cui all'[art. 12](#)⁹³ sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica.
2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i

⁸⁹ Il riferimento deve essere ora inteso ai valori annui, comprensivi degli incrementi di cui all'art. 4 del CCNL 18.2.2009, risultanti dalla Tabella B, allegata al medesimo CCNL 18.2.2009, pag.133.

⁹⁰ CCNL 1.10.2007; Cfr. Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree, pag. 41.

⁹¹ CCNL 1.10.2007; Cfr. Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori, pag. 157.

⁹² La disciplina contrattuale deve comunque tenere conto delle previsioni dell'art.23 del D.Lgs.n.150/2009.

⁹³ CCNL 1.10.2007; Cfr. Sviluppi economici all'interno delle aree, pag. 40.

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

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

- il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;
- i titoli culturali e professionali posseduti;
- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

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

5. Non possono partecipare ai passaggi di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'[art. 16](#), comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003⁹⁴, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Posizioni organizzative⁹⁵

(art. 16 CCNL 1.10.2007)

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo è riproposta, nel presente articolo e nell'[art. 17](#)⁹⁶, la disciplina in materia di

⁹⁴ Cfr. Codice disciplinare, pag.101.

⁹⁵ In materia occorre tenere conto anche delle prescrizioni contenute nell'art. 25 del D. Lgs n. 150/2009. Rilevano anche le indicazioni contenute nella circolare esplicativa n. 11/2010 predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali la specifica incompatibilità prevista dall'art. 53, comma 1-bis del D. Lgs n. 165/2001 (impossibilità di conferire incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito cariche in partiti politici ed organizzazioni sindacali) trova applicazione anche in ordine al conferimento di incarichi di posizioni organizzative.

⁹⁶ CCNL 1.10.2007.

posizioni organizzative già prevista dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.

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

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

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

4. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.032,91 ed un massimo di Euro 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei fondi di cui all'[art. 36](#)⁹⁷.

Conferimento e revoca delle posizioni organizzative

(art. 17 CCNL 1.10.2007)

1. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

2. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi;
- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'[art. 16](#), comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (codice

⁹⁷ CCNL 1.10.2007; Cfr. Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori, pag.157.

disciplinare)⁹⁸ ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

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

4. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente da ciascun ente⁹⁹.

Incarichi di elevata professionalità

(art. 18 CCNL 1.10.2007)

1. Al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, gli enti possono avviare, previa contrattazione integrativa di cui all'[art. 4](#), comma 3, lett. A), ultimo periodo¹⁰⁰, progetti di innovazione organizzativa e di valorizzazione professionale finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse, in connessione con le iniziative e le attività attivate omissis ¹⁰¹ e dell'[art. 26](#) ¹⁰².

2. Al fine di realizzare i progetti di cui al comma 1, gli enti, individuano, secondo criteri di semplificazione e razionalizzazione organizzativa, posizioni di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici. Nell'ambito dei progetti di cui al comma 1 e con le modalità ivi previste, è individuato il numero complessivo delle posizioni, gli stanziamenti a carico del fondo per i

⁹⁸ Cfr. Codice disciplinare, pag 101.

⁹⁹ In materia le disposizioni contrattuali devono tenere conto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009.

¹⁰⁰ CCNL 16.2.1999; Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

¹⁰¹ L'indicazione ("ai sensi dell'art. 23") non è richiamata in quanto la disciplina dell'art.23 CCNL 1.10.2007, come quelle altre del Capo I – Misurazione e valutazione della qualità dei servizi- del Titolo VI del CCNL 1.10.2007, deve ritenersi disapplicata per effetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art.2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

¹⁰² CCNL 1.10.2007; Cfr. Principi generali e finalità della formazione, pag. 93.

trattamenti accessori di ente di cui all'[art. 36](#)¹⁰³, il numero ed il valore delle fasce, nonché la distribuzione delle predette posizioni all'interno di ciascuna fascia.

3. Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 2, gli enti, sulla base dei rispettivi ordinamenti ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono conferire, a dipendenti appartenenti all'area C effettivamente in servizio, incarichi temporanei, aventi contenuto organizzativo o professionale, i quali, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di alta professionalità e di elevata responsabilità. Gli incarichi di cui al presente comma non sono cumulabili con quelli di cui all'[art. 17](#)¹⁰⁴.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 possono riguardare:

- funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- funzioni di alta specializzazione, con contenuti di elevata professionalità, correlate al possesso di titoli universitari o post-universitari ed alla maturazione di un'adeguata esperienza professionale;
- funzioni di integrazione dei processi lavorativi, funzioni di staff ad elevato contenuto innovativo, funzioni ispettive e di vigilanza, caratterizzate da elevata professionalità ed esperienza, nei casi in cui le predette funzioni implicino una responsabilità ampia e diretta, con elevata autonomia e attività di coordinamento, sui processi affidati.

5. Ai fini di quanto previsto all'[art. 20](#), comma 2¹⁰⁵, ciascun ente procede alla graduazione delle posizioni connesse con gli incarichi di cui al comma 4, in base a criteri generali adottati con proprio atto, previa concertazione¹⁰⁶ con le organizzazioni sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999¹⁰⁷. Nella graduazione delle posizioni gli enti tengono conto, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alle specifiche situazioni organizzative:

- a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
- b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dalle funzioni affidate, anche tenuto conto della innovatività delle relative competenze professionali;

¹⁰³ CCNL 1.10.2007; Cfr. Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori, pag.157.

¹⁰⁴ CCNL 1.10.2007; Cfr. Conferimento e revoca delle posizioni organizzative, 43.

¹⁰⁵ CCNL 1.10.2007; Cfr. Retribuzione di posizione e di risultato, pag. 47

¹⁰⁶ V. nota n. 40.

¹⁰⁷ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

- c) complessità e responsabilità delle funzioni attribuite;
- d) entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite.

Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità

(art. 19 CCNL 1.10.2007)

1. Gli incarichi di elevata professionalità di cui all'[art. 18](#)¹⁰⁸ sono conferiti da ciascun ente, con atto scritto e motivato, per un periodo minimo di un anno e massimo di due, su proposta del dirigente responsabile, sulla base di appositi criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione¹⁰⁹ con le organizzazioni sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999¹¹⁰. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità, tenendo conto degli esiti della valutazione di cui al comma 5.

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

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

- a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- b) intervenuti mutamenti organizzativi;
- c) accertamento di risultati negativi;
- d) violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'[art. 16](#) c. 4 (codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003¹¹¹ ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

¹⁰⁸ CCNL 1.10.2007.

¹⁰⁹ V. nota n. 40.

¹¹⁰ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

¹¹¹ Cfr. Codice disciplinare, pag. 101

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita delle retribuzioni di cui all'[art. 20](#)¹¹² e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, con decorrenza dalla revoca medesima.

5. La valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti, nell'ambito degli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo, avviene con cadenza annuale, sulla base di criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione¹¹³ con le organizzazioni sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999¹¹⁴. La valutazione, in correlazione con le previsioni di cui agli artt. 24 e 25¹¹⁵ ha per oggetto il miglioramento del servizio e delle prestazioni erogate, la razionalizzazione e l'ottimizzazione delle risorse e dei processi interni, la circolarità ed il costante aggiornamento dell'informazione, il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base di standard o parametri di riferimento che consentano di apprezzare i miglioramenti realizzati. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione, in relazione al livello dei risultati conseguiti, della retribuzione di risultato di cui all'[art. 20](#)¹¹⁶.

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

7. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per gli sviluppi economici di cui all'[art. 12](#), secondo i criteri e le procedure di cui all'[art. 13](#)¹¹⁷.

Retribuzione di posizione e di risultato

(art. 20 CCNL 1.10.2007)

1. Al dipendente cui sia conferito un incarico di elevata professionalità ai sensi dell'[art. 18](#)¹¹⁸ compete, oltre al trattamento economico previsto per l'area di

¹¹² CCNL 1.10.2007; Cfr. Retribuzione di posizione e di risultato, pag. 47.

¹¹³ V. nota n. 40.

¹¹⁴ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

¹¹⁵ CCNL 1.10.2007. In materia di valutazione la disciplina contrattuale deve ritenersi superata dalle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009; v. nota 101.

¹¹⁶ CCNL 1.10.2007; Cfr. Retribuzione di posizione e di risultato, pag. 47.

¹¹⁷ CCNL 1.10.2007; Cfr. Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree, pag.41.

¹¹⁸ CCNL 1.10.2007; Cfr. Incarichi di elevata professionalità, pag. 43.

appartenenza, compreso il livello economico conseguito, una retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai commi seguenti.

2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è stabilita da ciascun ente, con le modalità previste dall'[art. 18](#), commi 1 e 2¹¹⁹, sulla base della graduazione di cui all'[art. 18](#), comma 5¹²⁰ e dei relativi criteri, definiti previa concertazione¹²¹ con le organizzazioni sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999¹²².

3. I valori della retribuzione di posizione e le relative fasce sono compresi tra un minimo ed un massimo definiti dal CCNL. I predetti minimi e massimi saranno stabiliti dalla contrattazione nazionale di cui all'[art. 21](#)¹²³.

4. La valutazione positiva, con le modalità di cui all'[art. 19](#), comma 5¹²⁴ e sulla base dei criteri ivi stabiliti, dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La predetta retribuzione è definita maggiorando la retribuzione di posizione di una misura percentuale variabile da un minimo ad un massimo. Tali minimi e massimi saranno definiti dalla medesima contrattazione nazionale di cui al comma 3. La retribuzione di risultato è corrisposta in relazione al livello dei risultati conseguiti, secondo i criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'[art. 4](#), comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999¹²⁵.

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

6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo si provvede con le modalità che saranno definite nella contrattazione collettiva nazionale di cui all'[art. 21](#)¹²⁶

¹¹⁹ CCNL 1.10.2007; Cfr. Incarichi di elevata professionalità, pag.43.

¹²⁰ CCNL 1.10.2007; Cfr. Incarichi di elevata professionalità, pag.43.

¹²¹ V. nota n. 40. In materia rilevano anche le disposizioni del Titolo II del D. Lgs n. 150/2009.

¹²² Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

¹²³ CCNL 1.10.2007; Cfr. clausola di rinvio, pag.48.

¹²⁴ CCNL 1.10.2007; Cfr. Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità, pag. 43.

¹²⁵ Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

¹²⁶ CCNL 1.10.2007; Cfr. Clausola di rinvio, pag. 48.

Clausola di rinvio

(art. 21 CCNL 1.10.2007)

1. Le disposizioni di cui al presente capo avranno applicazione a seguito della compiuta definizione, nel CCNL di cui all'art. 39¹²⁷, delle modalità di finanziamento dell'istituto, ivi compresi i valori minimi e massimi di cui all'[art. 20](#), commi 3 e 4¹²⁸, nonché del livello contrattuale per l'individuazione del numero complessivo degli incarichi che gli enti potranno attribuire¹²⁹. Nell'ambito dello stesso CCNL, sono inoltre definite le integrazioni al sistema delle relazioni sindacali di cui all'[art.22](#)¹³⁰, in coerenza con le disposizioni del presente capo. Tale fase completerà la materia al fine della sua applicazione.
2. Alla disciplina di cui al presente capo, saranno ricondotte le innovazioni dei modelli organizzativi già sperimentate dagli enti.
3. In considerazione dell'introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale, le parti istituiscono una commissione paritetica Aran – Organizzazioni sindacali, al fine di verificare la congruità del numero dei livelli economici del citato nuovo sistema. La commissione concluderà i lavori in tempo utile per l'avvio della sessione negoziale di cui al comma 1 e, comunque, non oltre la vigenza contrattuale del presente CCNL¹³¹.

¹²⁷ CCNL 1.10.2007; l'art.39 del CCNL 1.10.2007 (Clausola di rinvio) ha disposto: "Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare alla sessione contrattuale prevista dall'art. 38, da attuare non appena verrà approvata la legge finanziaria per il 2008, che integra il presente CCNL, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

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

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

¹²⁸ CCNL 1.10.2007; Retribuzione di posizione e di risultato, pag.47.

¹²⁹ V. nota n.9.

¹³⁰ CCNL 1.10.2007; Cfr. Relazioni sindacali del sistema di classificazione, pag. 25.

¹³¹ CCNL 1.10.2007.

TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Costituzione del rapporto di lavoro

Il contratto individuale di lavoro

(art. 14 CCNL 6.7.1995)

1. Il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.
2. Per il contratto di lavoro individuale è richiesta la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
 - a. la tipologia del rapporto di lavoro;
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c. la qualifica¹³² di inquadramento, le relative mansioni e il livello retributivo iniziale;
 - d. la durata del periodo di prova;
 - e. la sede iniziale dell'attività lavorativa;
 - f. il termine finale per il contratto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art. 15, comma 6¹³³.

¹³² Il riferimento deve essere inteso all'area e al profilo professionale. Cfr. Aree e profili professionali, pag.32

¹³³ CCNL 6.7.1995. Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 22 del CCNL 16.2.1999 Cfr. orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 82.

5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993¹³⁴. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

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

7..... omissis¹³⁵.

Periodo di prova

(art. 1 CCNL 14.2.2001)

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

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

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

3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di

¹³⁴ Il riferimento deve essere ora inteso all'art.53 del D.Lgs .n.165/2001.

¹³⁵ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso esso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487".

infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'[art. 22](#) del CCNL 6 luglio 1995¹³⁶.

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

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

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

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. omissis¹³⁷.

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

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

10. omissis¹³⁸.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(art. 4 CCNL 14.2.2001)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'ente si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla

¹³⁶ Cfr. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag.67.

¹³⁷ L'indicazione " Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni dell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla Legge n.135/2012, nonché delle indicazioni fornite in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012 (consultabili sul relativo sito istituzionale).

¹³⁸ Questa disciplina "Il personale che fruisce dei passaggi interni di cui all'art. 15, comma 1, del CCNL 16/02/1999 non è soggetto al periodo di prova" non è richiamata in quanto deve ritenersi disapplicata; v. nota n. 78.

richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione equivalente a quella rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

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

Fascicolo personale

(art. 40 CCNL 14.2.2001)

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

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

3. Il dipendente ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

CAPO II

Orario di lavoro e riposi

Orario di lavoro

(art. 17 CCNL 6.7.1995)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall' art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724. l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame¹³⁹ con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti..... omissis¹⁴⁰.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a. utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

b. ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;

c. in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

d. priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.

Riduzione dell'orario di lavoro

(art. 25 CCNL 6.7.1995)

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari

¹³⁹ In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 34 del D. Lgs n. 150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

¹⁴⁰ Tale indicazione non è più attuale a seguito delle modifiche successivamente introdotte dal legislatore nei contenuti degli artt.16 e 17 del D.Lgs.n.29/1993, ora D.Lgs.n.165/2001: "responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993".

gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

2. omissis¹⁴¹.

Lavoro straordinario

(art. 17 CCNL 14.2.2001)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dagli enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, omissis¹⁴² è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione di cui all'[art. 29](#), c. 2, lett. a)¹⁴³, calcolata con le modalità previste dal comma 3 dello stesso articolo, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

¹⁴¹ Comma non richiamato perché di natura transitoria: "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".

¹⁴² Periodo non richiamato in quanto di carattere transitorio: "dalla data di entrata in vigore del presente CCNL".

¹⁴³ CCNL 14.2.2001, come integrato dall'art.27, comma 2, CCNL 9.10.2003; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag.141.

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

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'ente ai sensi dell'[art. 17](#) del CCNL del 6.7.1995¹⁴⁴. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'[art. 18](#)¹⁴⁵.

Banca delle ore

(art. 18 CCNL 14.2.2001)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art. 3¹⁴⁶, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art.3¹⁴⁷, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

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

¹⁴⁴ Cfr. Orario di lavoro, pag.52.

¹⁴⁵ CCNL 14.2.2001; Cfr. Banca delle ore, pag.55.

¹⁴⁶ CCNL 14.2.2001. Il richiamo deve essere correttamente inteso all'art. 33 del suddetto CCNL 14.2.2001, che ha integrato le previsioni dell'art. 23 del CCNL del 16.2.1999; Cfr. Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale, pag. 83.

¹⁴⁷ V. nota n. 146.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. omissis¹⁴⁸.

Turnazione

(art. 16 CCNL 14.2.2001)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore
4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

¹⁴⁸ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001".

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

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

- fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'[art. 29](#), c. 2, lett. b)¹⁴⁹, con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità , nella misura del 20 %;

- fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'[art. 29](#), c. 2, lett. b)¹⁵⁰ con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;

- fascia festiva-notturna : maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'[art. 29](#), c. 2, lett. b)¹⁵¹ con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.

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

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'[art. 31](#) del Ccnl del 16.2.1999¹⁵² .

Reperibilità

(art. 19 CCNL 14.2.2001)

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

¹⁴⁹ CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag.141

¹⁵⁰ V. nota 149.

¹⁵¹ V. nota 149.

¹⁵² Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 144.

2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
4. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche nell'arco di un mese.
5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra L. 15.000¹⁵³ e L. 25.000¹⁵⁴ la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.
6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.
8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'[art. 31](#) del CCNL 16.2.1999¹⁵⁵.

Riposo compensativo

(art. 20 CCNL 14.2.2001)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui all'[art. 17](#) del CCNL 6/7/1995¹⁵⁶, non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione di cui all'[art. 29](#), c. 2, lett. a)¹⁵⁷ maggiorata del 80% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

¹⁵³ Ndr. € 7,75.

¹⁵⁴ Ndr. € 12,91.

¹⁵⁵ Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 144.

¹⁵⁶ Cfr. Orario di lavoro, pag. 52.

¹⁵⁷ CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag. 141.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'[art. 29](#), comma 2, lettera a)¹⁵⁸, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Ferie, recupero festività sopresse e festività del Santo Patrono

(art. 18 CCNL 6.7.1995 come integrato dall'art.46, comma 2, CCNL 16.2.1999)

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e le altre competenze che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. Il periodo di ferie spettante è stabilito in 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Sono fatti salvi i periodi di congedo aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.
3. I dipendenti assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei

¹⁵⁸ V. nota n.157.

commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo¹⁵⁹.

7. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' [art. 19](#)¹⁶⁰ conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto al comma 15. Esse vanno fruite nel corso dell'anno solare di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie deve in ogni caso avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, in modo da assicurare comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione¹⁶¹ per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto¹⁶².

¹⁵⁹ In relazione a tale previsione si richiamano le disposizioni dell'art. 1, comma 24, della legge n. 148/2011.

¹⁶⁰ Cfr. Permessi retribuiti, pag. 62.

¹⁶¹ In materia, si richiamano i vincoli posti dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n.122/2010, che hanno disposto, rispettivamente, la soppressione dell'indennità di trasferta e, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio.

¹⁶² Cfr. Trattamento di trasferta, pag.159.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento, derivante da malattia del lavoratore, all'utilizzo delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, la fruizione relativa può avvenire anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque non oltre l'anno.

14. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

15. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga i termini di cui ai commi 12 e 13.

16 omissis¹⁶³

CAPO III

Interruzione e sospensione della prestazione lavorativa

Permessi retribuiti¹⁶⁴

(art. 19 CCNL 6.7.1995)

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno;

¹⁶³ L'indicazione: "Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012, convertito dalla Legge n.135/2012; v. nota n. 137.

¹⁶⁴ In materia, si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

- lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento.
- 2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.
- 3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
- 4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.
- 6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
- 7. omissis¹⁶⁵.
- 8. omissis¹⁶⁶.
- 9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.
- 10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

(art. 15, comma 3, CCNL 14.2.2001)

- 1. omissis¹⁶⁷.
- 2. omissis¹⁶⁸.
- 3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'[art. 19](#) del CCNL del 6.7.1995, con la precisazione che possono essere fruiti anche

¹⁶⁵ Comma disapplicato e sostituito dall'art.14 CCNL 14.2.2001.

¹⁶⁶ V. nota n.164.

¹⁶⁷ Si rinvia alla specifica sezione; Cfr. Congedi per eventi e cause particolari, pag. 75.

¹⁶⁸ V. nota n.166.

frazionatamente i permessi previsti dal comma 2 (per particolari motivi personali e familiari) e dal comma 6 (permessi ex art. 33, comma 3, legge 104/1992).

Permessi brevi

(art. 20 CCNL 6.7.1995)

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

Assenze per malattia

(art. 21 CCNL 6.7.1995, come integrato dall'art. 7 CCNL 14.2.2001 e dall'art. 32, comma 2, CCNL 1.10.2007)

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

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso ¹⁶⁹.

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

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

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

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato a norma dell'art. 28, comma 1 ¹⁷⁰, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e turni;

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

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

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

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

¹⁶⁹ La disciplina contrattuale deve essere coordinata con le previsioni del DPR n.171/2011.

¹⁷⁰ CCNL 16.02.1999.

8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. omissis¹⁷¹.

9. omissis¹⁷².

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

11. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19¹⁷³. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento¹⁷⁴.

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

13. omissis¹⁷⁵.

¹⁷¹ Tale disciplina contrattuale deve ritenersi superata dalle previsioni dell'art. 55- septies del D. Lgs n. 165/2001: "Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo".

¹⁷² Tale disciplina contrattuale deve ritenersi superata dalle previsioni dell'art. 55- septies, comma 5, del D. Lgs n. 165/2001: "L'Ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali".

¹⁷³ Le fasce di reperibilità indicate nella disciplina contrattuale devono ritenersi superate da quelle stabilite nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione del 18 dicembre 2009, n. 206, ai sensi dell'art. 55- bis, comma 5-bis del D. Lgs. n.165/2001. Per le modalità del controllo rilevano le previsioni dell'art.55 – septies, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

¹⁷⁴ In materia sono intervenute le previsioni dell'art.55 – septies, comma 5- bis , del D.Lgs.n.165/2001, che sostanzialmente confermano la disciplina contrattuale.

¹⁷⁵ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole".

Mutamento di profilo per indoneità psico- fisica¹⁷⁶

(art. 2 CCNL 14.2.2001)

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, l'Ente non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area e, in via residuale, in un profilo di area immediatamente inferiore.
3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.
4. Nel caso di destinazione ad un profilo appartenente a posizione economica inferiore o ad area inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questo sia più favorevole.
5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'ente di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'[art. 3](#)¹⁷⁷.

¹⁷⁶ La disciplina contrattuale deve essere coordinata con le superiori previsioni del DPR n. 171/2011.

¹⁷⁷ CCNL 14.2.2001; Cfr. Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza, pag. 76.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio¹⁷⁸

(art. 22 CCNL 6.7.1995 come integrato dall'art.8, comma 1, CCNL 14.2.2001)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto previsti [dall'art. 21](#), commi 1 e 2¹⁷⁹. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' [art. 21](#), comma 7, lettera a)¹⁸⁰, comprensiva del trattamento accessorio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all' [art. 21](#), comma 7¹⁸¹, per tutti i periodi di conservazione del posto di cui al comma 1.
3. Nulla è innovato per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente¹⁸².
4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'[articolo 21](#)¹⁸³.
5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge.

¹⁷⁸ L'art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data. Indicazioni sulle modalità di corretta applicazione del citato art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, con particolare riferimento al regime transitorio, sono state fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n.32934 del 6.8.2012, consultabile sul relativo sito istituzionale.

¹⁷⁹ CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag 64.

¹⁸⁰ CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag 64.

¹⁸¹ CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag. 64.

¹⁸² V. nota n.177.

¹⁸³ CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag.64.

Servizio militare e servizio sostitutivo civile

(art.6 CCNL 14.2.2001)

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.
2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.
3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.
5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza fra la retribuzione in godimento e quella erogata dall'amministrazione militare.
6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Diritto allo studio

(art.9 CCNL 14.2.2001)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo

indeterminato presso ciascun Ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Gli Enti articolati territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie unità operative il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.

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

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

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

- a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
- b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
- d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

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

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non

abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#) del CCNL 16.2.1999¹⁸⁴.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'ente e comunque quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'[art. 19](#), comma 1, prima alinea del CCNL del 6.7.1995¹⁸⁵.

Aspettativa per motivi familiari o personali

(art. 5 CCNL 14.2.2001)

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

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

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

¹⁸⁴ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag.26.

¹⁸⁵ Cfr. Permessi retribuiti, pag.62.

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

(art.10 CCNL 14.2.2001)

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476¹⁸⁶ oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398¹⁸⁷ sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(art.11 CCNL 14.2.2001)

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

2. Il dipendente, il cui coniuge¹⁸⁸ o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge¹⁸⁹ o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

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

¹⁸⁶ Il riferimento è all'art.2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificato ed integrato dall'art.52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448; dall'art.19, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n.240 e successivamente dall'art.5, comma 1, lett. A), del D.Lgs. 18 luglio 2011, n.119.

¹⁸⁷ Il riferimento è alla legge 30 novembre 1989, n. 398, nel testo risultante dalle modifiche recate dal decreto 30 aprile 1999, n. 224 e dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240.

¹⁸⁸ In materia, sono intervenute anche le previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: *"Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."*

¹⁸⁹ Vedasi nota precedente

Norme comuni sulle aspettative

(art.12 CCNL 14.2.2001)

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge 1204/1971¹⁹⁰.
2. L'ente, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Congedi per la formazione

(art.13 CCNL 14.2.2001)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso Ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva dell'10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale¹⁹¹ di ente definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che

¹⁹⁰ Il riferimento deve essere ora inteso al D. Lgs n. 151/2001.

¹⁹¹ V. nota n. 9.

intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

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

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

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. [21 del CCNL](#) del 6.7.1995¹⁹² così come modificato dalle disposizioni del presente CCNL e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'[art. 22](#) dello stesso CCNL del 6.7.1995¹⁹³.

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

Congedi dei genitori

(art.17 CCNL 14.2.2001)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000¹⁹⁴.

2. omissis¹⁹⁵

¹⁹² Cfr. Assenze per malattia, pag. 64.

¹⁹³ Cfr. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag. 67.

¹⁹⁴ I riferimenti devono ora essere intesi al D.Lgs.n.151/2001.

¹⁹⁵ Disciplina puramente definitoria superata per effetto del D. Lgs n. 151/2001: "Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000".

3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge n.1204/1971¹⁹⁶, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n.903/1977, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'[art. 21](#) c. 7, lett. a)¹⁹⁷ secondo periodo del CCNL 6.7.1995.

4. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge n. 1204/1971¹⁹⁸.

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a) della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni¹⁹⁹, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni²⁰⁰, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

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

¹⁹⁶ Il riferimento deve essere ora inteso al Congedo di maternità, di cui agli artt.16 e 17 del D.Lgs.n.151/2001.

¹⁹⁷ Cfr. Assenze per malattia, pag.64.

¹⁹⁸ Il riferimento deve essere ora inteso ai Riposi giornalieri, di cui all'art.39 del D.Lgs. n. 151/2001.

¹⁹⁹ Il riferimento deve essere inteso al Congedo parentale, di cui all'art. 32 del D. Lgs n. 151/2001.

²⁰⁰ Il riferimento deve essere ora inteso al Congedo per la malattia del figlio, di cui all'art.47 del D.Lgs.n.151/2001.

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

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971²⁰¹ e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971²⁰² sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

11. omissis²⁰³

Congedi per eventi e cause particolari

(art.15 CCNL 14.2.2001)

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

2. Per i casi di decesso del coniuge²⁰⁴, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova,

²⁰¹ V. nota n. 196.

²⁰² V. nota n. 195.

²⁰³ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 19, comma 8 del CCNL del 6.7.1995".

²⁰⁴ In materia, sono intervenute anche le previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'[art. 19](#), comma 1, seconda alinea del CCNL del 6.7.1995²⁰⁵.

3. omissis²⁰⁶.

CAPO IV Mobilità

Mobilità volontaria nell'ambito del comparto²⁰⁷

(art. 27 CCNL 16.2.1999)

1. Gli enti del comparto possono ricoprire i posti vacanti in organico, destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altro ente del medesimo comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'ente di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza²⁰⁸

(art.3 CCNL 14.2.2001)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29²⁰⁹ e successive modificazioni e integrazioni, conclusa la

²⁰⁵ Cfr. Permessi retribuiti, pag 62.

²⁰⁶ Si rinvia alla specifica sezione; Cfr. Permessi retribuiti, pag. 62.

²⁰⁷ Sulla materia deve farsi riferimento anche all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.L. n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014.

²⁰⁸ La disciplina contrattuale deve essere applicata nel rispetto delle previsioni imperative in materia di mobilità del personale contenute nell'art.16 della legge n.183/2011, che ha modificato l'originaria formulazione dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, con riferimento sia ai profili procedurali sia agli ambiti territoriali da considerare in sede di stipulazione degli accordi di mobilità. Successivamente, in materia sono intervenute le disposizioni previste nell'art. 2, commi 11- 16 del D. L n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135 nonché l'art. 2, comma 3, e l'art. 3, comma 1, del D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125 del 2013. Per quanto concerne la gestione del personale collocato in disponibilità, si richiamano l'art. 34 del citato D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), b) e c), del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, e l'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo.

procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29²¹⁰ e successive modificazioni e integrazioni presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

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

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

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

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

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

²⁰⁹ Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 33, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001.

²¹⁰ Il riferimento deve essere ora inteso al D.Lgs. n. 165/2001.

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

a) da parte degli stessi enti riceventi, al fine di favorire le integrazioni dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente;

b) da parte degli enti che hanno dichiarato il collocamento dei lavoratori in disponibilità ai sensi dell'art. 35 comma 7 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni²¹¹ al fine di favorire la ricollocazione degli stessi lavoratori anche in attuazione dell'art. 35/bis, commi 2 e 6, del ripetuto d. lgs. 29/93²¹².

Assegnazione temporanea a domanda

(art. 41 CCNL 14.02.2001)

1. Gli enti, compatibilmente con le esigenze organizzative, possono autorizzare, a domanda, per gravi e comprovati motivi, l'assegnazione per non più di sei mesi del dipendente ad altra unità organizzativa, rinnovabile una sola volta, senza corresponsione di indennità o rimborso spese.

CAPO V Flessibilità

Assunzione a tempo determinato

(art.16 CCNL 6.7.1995)

1. omissis²¹³.

²¹¹ Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 33, comma 7, del D. Lgs n. 165/2001.

²¹² Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 34, commi 2 e 6, del D. Lgs n. 165/2001.

²¹³ La disciplina del presente comma deve ritenersi abrogata, dapprima, per effetto dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368 del 2001 e, di recente, a seguito dell'intervento dell'art.19 del D.Lgs.n.81/2015. Il citato D.Lgs. n. 368 del 2001 è stato successivamente modificato dalla legge n. 92 del 2012, le cui disposizioni, ai sensi dell'art. 1, comma 7, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici. Il comma 8 del medesimo articolo precisa, altresì, che il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai predetti dipendenti. In ogni caso la normativa di riferimento per l'applicazione delle forme di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego è prevista dall'art. 36 del D.Lgs. n.

2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti dall' articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993²¹⁴;

3. Nei casi di cui alle lettera a) e b)²¹⁵, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

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

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

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

- le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli [artt. 21](#) e [22](#)²¹⁶, 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 7²¹⁷, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi.

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

Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' [art. 21](#)²¹⁸ ;

- possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell' [art. 19](#), comma 3²¹⁹.

165/2001. In particolare le disposizioni del citato art.36 del D.Lgs. n. 165/2001 definiscono i limiti entro i quali possono essere costituiti rapporti di lavoro a termine dalle pubbliche amministrazioni (art.29, comma 4, del D.Lgs.n.81/2015).

²¹⁴ Il riferimento deve essere inteso ora agli artt. 35 e 36 del D. Lgs n. 165/2001.

²¹⁵ Essendo state disapplicate le disposizioni contrattuali indicate, il riferimento deve essere inteso alle ipotesi di assunzione per esigenze sostitutive, previste, indirettamente, dall'art.23, comma 2, lett.e), del D.Lgs. n. 81/2015.

²¹⁶ CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag. 64; Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag. 67.

²¹⁷ CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia pag. 64

²¹⁸ CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag. 64.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

(art.21 CCNL 16.2.1999 come integrato dall'art. 32 CCNL 14.2.2001)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:

- a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda²²⁰. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 4 a 7.

2.bis. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione seguita da incontro²²¹, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla

²¹⁹ CCNL 6.7.1995; Cfr. Permessi retribuiti, pag. 62.

²²⁰

Tale clausola deve essere applicata in coerenza con le previsioni dell'art.73 della legge n.133/2008, secondo le quali la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è più automatica e non è più un diritto del dipendente. Alla PA è ora riconosciuta facoltà di concederla o meno, con decisione motivata, in relazione al pregiudizio delle esigenze organizzative. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art.12-bis del D.Lgs.n.61/2000, sussiste per i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica. Conseguentemente, la determinazione della PA di trasformazione del rapporto deve essere adottata nel termine di 60 giorni dalla domanda del lavoratore. Tali lavoratori hanno anche diritto alla successiva trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno. Tale principio è stato ribadito dall' art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015. Tali lavoratori hanno anche diritto alla successiva trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno. Inoltre, il comma 7 del medesimo art.8 del D.Lgs.n.81/2015 dispone che: "Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta".

²²¹ In materia occorre tener conto delle previsioni dell'art 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato, dall'art. 34 del D. Lgs.n. 150/2009 che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19 del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio²²².

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

5. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti a individuare le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto²²³ di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, gli enti non possono consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni all'ente in cui presta servizio la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano²²⁴.

8. Al fine di favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ipotesi prevista al comma 1, lett. b), il valore risultante dall'applicazione del limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato all'unità se inferiore a 1. Il contingente corrispondente alla predetta percentuale è utilizzato fino alla capienza per soddisfare le domande dei dipendenti interessati indipendentemente dalla relativa motivazione, con le procedure indicate nei commi precedenti.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale sono rispettate le indicazioni minime della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, non incidenti comunque sul contingente di cui al comma 8.

10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di

²²² Tale disciplina deve ritenersi superata e disapplicata dalle previsioni dell'art. 73 della legge n. 133/2008.

²²³ In tal senso, v. art. 73 della legge n. 133/2008.

²²⁴ In tal senso, v. art. 73 della legge n. 133/2008.

cui al comma 8 di un ulteriore 10 % come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 10 ecceda il contingente complessivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:

- che assistano propri famigliari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;
- che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi²²⁵.

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

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

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

(art.22 CCNL 16.2.1999)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa. Questa non può essere inferiore al 30 % di quella del lavoratore a tempo pieno. In ogni

²²⁵ Tali criteri, conformi alle previsioni dell'art.1, comma 64, della legge n.662/1996, superati dai titoli di precedenza stabiliti nell'art.12-bis, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.61/2000, allo stato devono ritenersi disapplicati dai titoli di precedenza stabiliti nell'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.81/2015, secondo i quali:

"4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. ";

"5. n caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. ".

caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

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

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'[art. 4](#)²²⁶ e nel rispetto delle tipologie di regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'ente. A tal fine si terrà conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

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

Trattamento economico- normativo del personale a tempo parziale

(art. 23 CCNL 16.2.1999 come modificato ed integrato dall'art. 33 CCNL 14.2.2001)

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

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art. 1,

²²⁶ CCNL 16.2.1999; Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12; v. anche nota n.9.

co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000²²⁷, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso Decreto Legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvisi.

3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71²²⁸, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità²²⁹, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, omissis²³⁰ e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno con la stessa posizione di inquadramento professionale.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in

²²⁷ Il riferimento, a seguito delle modifiche legislative di recente intervenute, allo stato deve intendersi all'art.6 del D.Lgs.n.81/2015.

²²⁸ Il riferimento deve essere ora inteso al congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs n. 151/2001.

²²⁹ Il riferimento deve essere ora inteso al congedo parentale ed ai riposi giornalieri, di cui, rispettivamente agli art. 32 e 39 del D. Lgs n. 151/2001).

²³⁰ Indicazione ("ivi compresa l'indennità integrativa speciale") non è inserita in quanto per effetto degli art.22, comma 3, e 27, commi 2 e 3, del CCNL 9.10.2003, l'indennità integrativa speciale non costituisce più un'autonoma voce retributiva, essendo stata conglobata nello stipendio tabellare con decorrenza 1.1.2003.

misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'[art. 29](#), c.2, lett. c)²³¹ maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

9. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'[art. 29](#), c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%²³².

10. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.

11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

Disciplina sperimentale del telelavoro

(art.34 CCNL 14.2.2001)

1. Gli enti, previa informazione ed incontro²³³ con i soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#), c.1 CCNL 16/02/1999²³⁴, possono definire progetti per la

²³¹ CCNL 16.2.1999, come modificato dall'art.27, comma 2, CCNL 9.10.2003; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag. 141.

²³² V. nota n.227.

²³³ In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 34 del D. Lgs n. 150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici di lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n.

sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000, con particolare riferimento alla disciplina dell'art. 3 dello stesso CCNL quadro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

2. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli enti, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

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

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

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'ente nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è

165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

²³⁴ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

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

8. L'ente definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, le iniziative di formazione²³⁵ che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

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

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

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

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

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4,

²³⁵ V. nota n.9.

comma 2, d. lgs. 626/1994²³⁶, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di ente definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'[art. 32](#) del CCNL del 16 febbraio 1999²³⁷. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

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

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

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

(art.35 CCNL 14.2.2001) Omissis ²³⁸

Contratto di formazione e lavoro

(art.36 CCNL 14.2.2001)

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

²³⁶ Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 28 del D. Lgs n. 81/2008.

²³⁷ Cfr. Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 153.

²³⁸ La presente tipologia contrattuale è stata sostituita dal contratto di somministrazione di lavoro, la cui disciplina, introdotta dall'art. 20 e segg. del d.lgs. n. 276/2003, è stata di recente completamente rivisitata dagli artt.30 e ss. del D.Lgs.n.81/2015. Data la diversità dei due istituti, non è possibile estendere le regole negoziali concernenti il contratto di fornitura di lavoro temporaneo a questa diversa e particolare tipologia contrattuale. Si riporta di seguito il testo dell'articolo omissis: "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".

legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29²³⁹ e successive modificazioni e integrazioni o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'[art. 3](#)²⁴⁰.

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

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

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

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

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

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

7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'[art. 14](#) del CCNL del 6.7.1995²⁴¹, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la

²³⁹ Il riferimento deve essere ora inteso alla complessiva disciplina degli artt. 33 e 34 del D.Lgs. n.165/2001.

²⁴⁰ CCNL 14.2.2001; Cfr. Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza pag. 76.

²⁴¹ Cfr. Il contratto individuale di lavoro, pag. 49.

durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B1, B2, C1, C3)²⁴². Spettano, inoltre, omissis²⁴³, la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di ente può disciplinare, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro, la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL del 16/02/1999 nonché la fruizione di servizi sociali previsti per il personale dell'ente.

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

10. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125²⁴⁴.

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

- malattia;
- gravidanza e puerperio;
- astensione facoltativa post partum²⁴⁵;
- servizio militare di leva e richiamo alle armi; infortunio sul lavoro.

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

²⁴² Le posizioni economiche dei profili di assunzione nelle aree del sistema di classificazione, a seguito del CCNL dell'1.10.2007, sono esclusivamente B1 e C1.

²⁴³ L' indicazione ("l'indennità integrativa speciale e") non è richiamata in quanto, per effetto degli art.22, comma 3, e 27, commi 2 e 3, del CCNL 9.10.2003, l'indennità integrativa speciale non costituisce più un'autonoma voce retributiva, essendo stata conglobata nello stipendio tabellare con decorrenza 1.1.2003.

²⁴⁴ La legge n.125/1991 è stata abrogata dall'art.57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D.Lgs.n.198/2006.

²⁴⁵ Il riferimento deve essere ora inteso al Congedo parentale, di cui all'art.32 del D.Lgs.n.151/2001.

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

14. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'[art. 6](#) del CCNL del 16.2.1999²⁴⁶, il procedimento e i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.

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

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

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

CAPO VI Tutele ed interventi solidali

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

(art.37 CCNL 14.2.2001)

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

²⁴⁶ V. nota n. 40.

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'[art. 21](#), comma 7 del CCNL del 6.7.1995²⁴⁷; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

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

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'[art. 12](#) del presente contratto²⁴⁸.

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

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

Interventi solidali a favore dei lavoratori affetti da AIDS

(art.38 CCNL 14.2.2001)

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

²⁴⁷ Cfr. Assenze per malattia, pag. 64

²⁴⁸ CCNL 14.2.2001; Cfr. Norme comuni sulle aspettative, pag. 72.

2. Le parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge²⁴⁹ o un parente di primo grado affetto da AIDS che necessiti di apposite terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche.

CAPO VII

Misurazione e valutazione della qualità dei servizi

..... omissis²⁵⁰

CAPO VIII

Formazione del personale

Principi generali e finalità della formazione

(art. 26 CCNL 1.10.2007)

1. Nel quadro evolutivo dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività degli enti.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in formazione, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento delle organizzazioni pubbliche.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dagli enti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura

²⁴⁹ In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n.76 recante *"Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze"*.

²⁵⁰ Il Capo I del Titolo VI del CCNL 1.10.2007 – Misurazione e valutazione della qualità dei servizi - deve ritenersi integralmente disapplicato per effetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L..n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dagli enti, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione 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 degli enti. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

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

Destinatari e procedure della formazione

(art.27 CCNL 1.10.2007)

1. L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi, di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'[art. 4](#), comma 3, lett. A, del CCNL 16 febbraio 1999²⁵¹. I suddetti piani e programmi, in coerenza con l'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001,

²⁵¹ Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12; v. nota n.9.

sono definiti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Gli stessi piani e programmi individuano anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

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

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Gli enti, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza, salvo per i corsi di cui al comma 4, lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime.

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

a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;

b) i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le iniziative devono tener conto, in particolare, dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;

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

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

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

7. Gli enti possono assumere iniziative finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, con altri enti del comparto, anche al fine di certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi. Possono inoltre promuovere iniziative ed indagini di interesse comune, anche in riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ed alla realizzazione dei progetti promossi dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione.

8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie

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

10. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

11. Gli enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'[art. 4](#), comma 3. lett. A (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999²⁵² ²⁵³ e verificati ai sensi dell'[art. 6](#), lett. A) (Sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL²⁵⁴, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'[art. 57](#), comma 1, lett. c) del d. lgs. 165 del 2001.

12. Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi delle amministrazioni, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.

13. Gli enti, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'[art. 8](#), comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, possono costituire enti bilaterali per la formazione.

14. Fino alla costituzione degli enti bilaterali di cui al comma 13, continuano ad operare le commissioni bilaterali costituite nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'[art. 6](#), lett. D del CCNL 16 febbraio 1999, ai sensi dell'[art. 12](#), comma 8, del CCNL 9 ottobre 2003²⁵⁵. Per le suddette commissioni, nel periodo in cui continuano ad operare, sono confermate le seguenti funzioni già attribuite dal citato comma 8:

- a) acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 1;
- c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziato, 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

²⁵² Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

²⁵³ V. nota n.9.

²⁵⁴ Cfr. Il sistema di partecipazione, Informazione, pag. 17.

²⁵⁵ Cfr. Il sistema di partecipazione, Altre forme di partecipazione, pag. 24

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

CAPO IX Norme disciplinari

Obblighi del dipendente

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

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato.²⁵⁶
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241;

²⁵⁶ Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel DPR n. 62/2013, emanato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001. Come previsto dall'art. 54, comma 5 del richiamato D.Lgs. 165/2001, inoltre, ciascuna amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra e definisce quello adottato con il citato DPR n. 62/2013, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190 del 2012. Il testo del predetto codice di comportamento viene riportato in allegato alla presente Raccolta. Come previsto dal comma 5 del richiamato articolo 54, inoltre, ciascuna amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra quello adottato con il D.P.R. sopra citato. In considerazione di quanto esposto, viene, pertanto, omessa la parola "allegato", riferita al previgente codice di condotta. Si evidenzia che in materia è, altresì, intervenuta la CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

- c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445 , in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
- f). mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- m) non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

- q) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Sanzioni e procedure disciplinari²⁵⁷

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

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'[art. 26](#) del presente contratto²⁵⁸ danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari²⁵⁹ previo procedimento disciplinare:

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

2. omissis²⁶⁰.

²⁵⁷ Il presente articolo deve considerarsi modificato e parzialmente disapplicato. In materia di procedimento disciplinare e relative responsabilità e sanzioni si considerino gli art. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001. Al riguardo, si segnala, altresì la circolare n. 14 del 23/12/2010 emanata dal Dipartimento della funzione pubblica avente in oggetto "*D.lgs. 150/2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative*". Inoltre, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 1, lett. b), del d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, l'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio di cui all'art.55-quater, comma 3-bis del d. lgs. 165/2001 prevede l'adozione di uno specifico e autonomo procedimento disciplinare di cui al comma 3-ter dello stesso decreto legislativo.

²⁵⁸ CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art.14 CCNL 9.10.2003; Cfr. Obblighi del dipendente, pag.98.

²⁵⁹ L'elenco delle sanzioni previsto dal CCNL deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt.55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs.n.165/2001.

²⁶⁰ Le previsioni concernenti l'individuazione dell'autorità disciplinare competente e le forme ed i termini del procedimento disciplinare sono disapplicate e sostituite da quelle contenute nell'art. 55 bis del D. Lgs n. 165/2001; si riportano, di seguito le disposizioni dell'art.27 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 15 CCNL 9.10.2003, che devono ritenersi disapplicate e che, nella sezione della Raccolta sistematica relativa a "Sanzioni e procedure disciplinari", sono contraddistinte con la dizione "omissis":

2. omissis.
3. omissis.
4. omissis.
- 4-bis.omissis.
5. omissis.
6. omissis.
7. omissis.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
- 9- bis omissis
10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

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

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

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

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

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

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

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

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

Codice disciplinare²⁶¹

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

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

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

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

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

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;

²⁶¹ L'elenco delle sanzioni deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt.55-quater (come modificato dall' art.1, comma 1, lett.b) del d.lgs. 20 giugno 2016, n.116), 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs.n.165/2001.

- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
- g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
- e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
- f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;

h) omissis²⁶²

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

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

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

n). omissis²⁶³

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

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

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

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;

d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronico della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi; tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

²⁶² Lettera soppressa dall'art. 29 del CCNL 1.10.2007

²⁶³ Lettera soppressa dall'art. 29 del CCNL 1.10.2007.

h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'[art. 29](#), comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL ²⁶⁴ nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di

²⁶⁴ CCNL 9.10.2003; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag. 141.

procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

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

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

- per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto

all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'[art. 26](#) del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dal presente CCNL ²⁶⁵, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

11. omissis²⁶⁶.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare²⁶⁷

(art. 29 CCNL 6.7.1995)

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 del dipendente 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.

²⁶⁵ CCNL 9.10.2003; Cfr. Obblighi del dipendente. pag. 98.

²⁶⁶ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "L'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995 è disapplicato. Di conseguenza, tutti i riferimenti al medesimo art. 28 devono intendersi al presente articolo."

²⁶⁷ Fatte salve tutte le ipotesi di sospensione cautelare del dipendente già previste dalla vigente disciplina contrattuale, l'art. 1, comma 1, lett. b), del d. lgs. 20 giugno 2016, n. 116 ha disposto, all'art. 55- quater del d. lgs. 165/2001, una nuova e autonoma tipologia di sospensione cautelare, di natura obbligatoria, nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale²⁶⁸

(art.17 CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 3, CCNL 1.10.2007)

1. omissis²⁶⁹.
2. omissis²⁷⁰.
3. omissis²⁷¹.
4. omissis²⁷².
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'[art. 16](#)²⁷³, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata 'perché il fatto non costituisce illecito penale' non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. ; ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto

²⁶⁸ La disciplina contrattuale deve essere applicata in connessione con le superiori previsioni dell'art. 55 - ter del D. Lgs .n. 165/2001.

²⁶⁹ Disciplina da ritenersi superata per effetto dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato".

²⁷⁰ Disciplina da ritenersi superata per effetto dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva".

²⁷¹ Disciplina da ritenersi superata per effetto dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione".

²⁷² Disciplina da ritenersi superata per effetto dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione".

²⁷³ CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 2, CCNL 1.10.2007; Cfr. Codice disciplinare, pag.101.

del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato 'perché il fatto non costituisce reato' non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

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

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'[art. 16](#), comma 7 lettera h) e comma 8, lett. b) ed e) CCNL²⁷⁴, 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 coniuge²⁷⁵ o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

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

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a

²⁷⁴ CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 2, CCNL 1.10.2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 101.

²⁷⁵ In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'[art. 16](#), commi 7 e 8²⁷⁶.

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

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'[art. 17](#), in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale²⁷⁷.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'[art. 29](#), comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001 (retribuzione base mensile), così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL²⁷⁸, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'[art. 17](#), comma 6, secondo periodo²⁷⁹, 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

²⁷⁶ CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 2, CCNL 1.10.2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 101.

²⁷⁷ CCNL 9.10.2003, come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 3, CCNL 1.10.2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag.107.

²⁷⁸ CCNL 9.10.2003; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag. 141.

²⁷⁹ CCNL 9.5.2003, come modificato dall'art.29 CCNL 1.10.2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 107.

periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'[art. 16](#) del CCNL del 9 ottobre 2003²⁸⁰ e salvo il caso in cui l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare, comunque, se sospeso rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

11. omissis²⁸¹.

CAPO X Cessazione del rapporto di lavoro

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(art. 23 CCNL 6.7.1995)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. [21](#), [22](#) e [28](#) del presente contratto²⁸², ha luogo:

- a. per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'amministrazione;
- b. per dimissioni volontarie del dipendente;
- c. per decesso del dipendente.

²⁸⁰ Cfr. Codice disciplinare, pag. 101.

²⁸¹ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 30 del CCNL del 6 luglio 1995."

²⁸² CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag. 64; Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag. 67; Cfr. Codice disciplinare, pag. 101.

Obblighi delle parti

(art. 24 CCNL 6.7.1995)

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell'[art. 23](#), comma 1²⁸³, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all' [art. 23](#), comma 1, lettera c)²⁸⁴, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

Recesso con preavviso

(art. 25 CCNL 6.7.1995)

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

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

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari

²⁸³ CCNL 6.7.1995; Cfr. Cause di cessazione del rapporto di lavoro, pag. 111.

²⁸⁴ CCNL 6.7.1995; Cfr. Cause di cessazione del rapporto di lavoro, pag. 111.

all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte.

Termini di preavviso

(art. 41 CCNL 16.2.1999)

1. omissis²⁸⁵.
2. omissis²⁸⁶.
3. omissis²⁸⁷.
4. omissis²⁸⁸.
5. omissis²⁸⁹.
6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. omissis²⁹⁰
7. Il periodo di preavviso è computato nella anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

²⁸⁵ Comma non richiamato perché attinente specificamente ai soli professionisti: "I termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:

a) 8 mesi per professionisti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso."

²⁸⁶ Comma non richiamato perché attinente specificamente ai soli professionisti: "In caso di dimissioni del professionista i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto"

²⁸⁷ Comma non richiamato perché attinente specificamente ai soli professionisti: "I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese."

²⁸⁸ Comma non richiamato perché attinente specificamente ai soli professionisti: "La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 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 professionista l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato."

²⁸⁹ Comma non richiamato perché attinente specificamente ai soli professionisti: "È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso comunicato."

²⁹⁰ L'indicazione "Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla Legge n.135/2012; v. nota n. 137.

8. In caso di decesso del professionista ²⁹¹, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., omissis²⁹².

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alle tabelle da C a F ²⁹³ nonché relativa ad eventuali incarichi di coordinamento ²⁹⁴.

10. I commi da 6 a 9 si applicano anche nei confronti del restante personale del presente CCNL²⁹⁵ tenendo conto che in tal caso la retribuzione spettante è quella propria della posizione di appartenenza dei dipendenti .

CAPO XI Codici di condotta

Obblighi del dipendente

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

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato.²⁹⁶

2. omissis²⁹⁷.

²⁹¹ Ndr "o del dipendente"; Cfr. Termini di preavviso, art.41, comma 10, pag. 113.

²⁹² L'indicazione "nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla Legge n.135/2012; vedi nota n. 137.

²⁹³ CCNL 16.2.1999; il riferimento deve essere ora inteso alle Tabelle 1 e 2 CCNL dell'Area VI della dirigenza, relativo al biennio economico 2008-2009, stipulato in data 21.7.2010.

²⁹⁴ Tale disposizione riguarda in via prioritaria i soli professionisti. Per effetto del successivo comma 10, l'efficacia della stessa è estesa anche al restante personale destinatario del CCNL. A tal fine, l'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione del livello economico di appartenenza del dipendente.

²⁹⁵ CCNL 16.2.1999.

²⁹⁶ Non si riporta il testo del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni precedentemente allegato al CCNL in quanto superato dai successivi provvedimenti normativi intervenuti in materia. V. nota n. 251.

²⁹⁷ Per l'esame della disciplina completa in materia, si rinvia alla specifica sezione. Cfr. Obblighi del dipendente, pag. 98.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Allegato n. 2 al CCNL 9.10.2003

(Omissis)²⁹⁸

²⁹⁸ V. nota n. 251.

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62

Publicato sulla gazzetta ufficiale 4 giugno 2013, n. 129.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di

estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

Emana

il seguente regolamento:

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei

confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente 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 dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 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, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non

riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui 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 responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine 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.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. 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 e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione 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. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

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 o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali 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 apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il

responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli

4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(art. 21 CCNL 9.10.2003)²⁹⁹

1. Gli enti, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999³⁰⁰ 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.

Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Allegato n. 1 al CCNL 9.10.2003

Art. 1 (Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2 (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

²⁹⁹ Le disposizioni contrattuali del Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, delle Dichiarazioni di principio e di quelle relative alle Procedure da adottare in caso di molestie sessuali, devono comunque conformarsi alle previsioni dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

³⁰⁰ Cfr. Titolo II, Relazioni sindacali, Capo III, Il sistema di partecipazione, pag. 17.

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste 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.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5

(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991³⁰¹, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

³⁰¹ La legge n.125/1991 è stata abrogata dall'art. 57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D.Lgs.n.198/2006.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I Istituti di carattere generale

Struttura della retribuzione

(art. 28 CCNL 16.2.1999)

1. La struttura della retribuzione del personale degli enti pubblici del comparto, ricompreso nell'aree A, B e C si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio
 - b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale di cui all'art. 15, comma 4, del DPR n. 43/1990, ove acquisita;
 - c) omissis³⁰²;
 - d) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
 - e) compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti;) altre indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.
2. omissis³⁰³.
3. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

³⁰² L'indennità integrativa speciale è stata conglobata nello stipendio tabellare dall'art. 22, comma 3, del CCNL del 9.10.2003. Conseguentemente non viene richiamata l'indicazione: "c) indennità integrativa speciale".

³⁰³ Disposizione non richiamata perché limitata ai soli professionisti e inserita nella specifica Raccolta: "Per il personale della sezione dei professionisti e dei medici si applicano gli artt. 42 e 43".

Stipendio tabellare

(Art. 4 CCNL 18.2.2009)

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 38, commi 1 e 2, del CCNL sottoscritto il 1 ottobre 2007 e dall'art. 15 del D.L. 1/10/2007, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge n. 222/2007, è confermata la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi di stipendio tabellare per i quali l'art. 33 e la tabella B del CCNL dell'1 ottobre 2007 hanno previsto la decorrenza del 31 dicembre 2007.
2. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 33, comma 2, e dalla tabella C del CCNL del 1 ottobre 2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata [tabella A](#)³⁰⁴, con le decorrenze ivi stabilite.
3. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalla allegata [tabella B](#)³⁰⁵.
4. Gli incrementi di cui al comma 2 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art. 33 del D.L. 29 novembre 2008, n.185.

(art. 22 CCNL 9.10.2003)

1. omissis³⁰⁶.
2. omissis³⁰⁷.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.
4. omissis³⁰⁸.

³⁰⁴ Cfr. Tabella A allegata al CCNL 18.2.2009, pag. 134

³⁰⁵ Cfr. Tabella B allegata al CCNL 18.2.2009, pag. 135.

³⁰⁶ Comma disapplicato e sostituito dalle successive disposizioni contrattuali in materia; Cfr. Stipendio tabellare – art.4 CCNL 18.2.2009, pag. 133.

³⁰⁷ Comma disapplicato e sostituito dalle successive disposizioni contrattuali in materia; Cfr. Stipendio tabellare – art.4 CCNL 18.2.2009, pag. 133.

³⁰⁸ Comma disapplicato e sostituito dalle successive disposizioni contrattuali in materia; Cfr. Stipendio tabellare – art.4 CCNL 18.2.2009, pag. 133.

TABELLA A CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Rideterminato dal 1.7.2008 (1)	Rideterminato dal 1.1.2009 (2)
Ispettore generale	12,85	21,41	112,63
Direttore divisione	11,94	19,90	104,68
C5	11,01	18,35	96,50
C4	10,34	17,24	89,45
C3	9,42	15,70	81,52
C2	8,91	14,85	78,08
C1	8,60	14,34	75,39
B3	8,35	13,92	73,22
B2	7,88	13,14	70,09
B1	7,41	12,35	64,94
A3	7,26	12,10	63,74
A2	7,04	11,73	61,75
A1	6,67	11,11	58,47

(1) il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008

(2) il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008

TABELLA B CCNL 18.2.2009
NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere 13[^] mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Dal 1.7.2008	Dal 1.1.2009
Ispettore generale r.e	30.378,55	30.481,27	31.575,91
Direttore divisione r.e	28.239,80	28.335,32	29.352,68
C5	26.036,54	26.124,62	27.062,42
C4	24.469,67	24.543,47	25.409,99
C3	22.274,85	22.350,21	23.140,05
C2	21.073,36	21.144,64	21.903,40
C1	20.346,36	20.415,24	21.147,84
B3	19.750,17	19.817,01	20.528,61
B2	18.643,28	18.706,40	19.389,80
B1	17.528,14	17.587,42	18.218,50
A3	17.175,90	17.233,98	17.853,65
A2	16.639,99	16.696,27	17.296,51
A1	13.769,12	15.822,40	16.390,72

Effetti dei nuovi stipendi ³⁰⁹

(art. 5 CCNL 18.2.2009)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell' [art. 4](#) ³¹⁰ hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'[art. 16](#), comma 6 ³¹¹, ed all'[art. 18](#), comma 7 ³¹², del CCNL del 9 ottobre 2003, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c. c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'[art.4](#) ³¹³ sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla [Tabella A](#) ³¹⁴, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dall'[art.23](#), comma 3, del CCNL del 9 ottobre 2003 ³¹⁵.

(art. 34 CCNL 1.10.2007)

1. omissis ³¹⁶.

³⁰⁹ Per effetto dell'art. 34, comma, 4 del CCNL 1.10.2007, la percentuale relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio tabellare, ai sensi dell'art. 22, comma 3, del CCNL 9.10.2003, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità, è stata definitivamente elevata al 100%.

³¹⁰ CCNL 18.2.2009; Cfr. Stipendio tabellare, pag. 133.

³¹¹ Cfr. Codice disciplinare, pag. 101.

³¹² Cfr. Sospensione cautelare in caso di procedimento penale, pag.109.

³¹³ CCNL 18.2.2009; Cfr. Stipendio tabellare, pag.133.

³¹⁴ Cfr. Tabella A allegata al CCNL 18.2.2009, pag.134.

³¹⁵ Cfr. Effetti dei nuovi stipendi - art.23 CCNL 9.10.2003, pag. 137.

2. omissis³¹⁷.

3. omissis³¹⁸.

4. A decorrere dall'1/1/2007 la percentuale di cui all'[art. 6](#), comma 1 del CCNL 8 maggio 2006 - relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio tabellare, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata al 100%.

(art. 23 CCNL 9.10.2003)

1. omissis³¹⁹.

2. omissis³²⁰.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 22, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. omissis³²¹.

³¹⁶ Comma disapplicato dalle successive disposizioni contrattuali in materia, Cfr. Effetti dei nuovi stipendi – art.5 CCNL 18.2.2009, pag. 136.

³¹⁷ Comma disapplicato dalle successive disposizioni contrattuali in materia, Cfr. Effetti dei nuovi stipendi – art.5 CCNL 18.2. 2009 pag. 136.

³¹⁸ Comma disapplicato dalle successive disposizioni contrattuali in materia, Cfr. Effetti dei nuovi stipendi – art.5 CCNL 18.2.2009, pag. 136.

³¹⁹ Comma disapplicato dalle successive disposizioni contrattuali in materia, Cfr. Effetti dei nuovi stipendi – art.5 CCNL 18.2.2009, pag. 136.

³²⁰ Comma disapplicato dalle successive disposizioni contrattuali in materia, Cfr. Effetti dei nuovi stipendi – art.5 CCNL 18.2.2009, pag. 136.

³²¹ Comma disapplicato e sostituito dalle successive disposizioni contrattuali in materia, Cfr. Effetti dei nuovi stipendi - art.34 CCNL 1.10.2007, pag. 136.

Tredicesima mensilità

(art. 24 del CCNL del 9.10.2003)

1. La disciplina di cui al presente articolo modifica ed integra quanto previsto dall'[art. 29](#), comma 1 del CCNL del 14 febbraio 2001, in materia di tredicesima mensilità.
2. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
3. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'[art. 29](#), comma 2, lett. b) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'[art. 27](#) del presente CCNL³²², spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
4. Nel caso dei passaggi di cui all'art. 15³²³ ed all'art. 16³²⁴ del CCNL del 16 febbraio 1999 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 3.
5. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
6. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per il periodo di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 3 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
7. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.
8. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative vigenti.

³²² CCNL 9.10.2003; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag. 141.

³²³ Disposizione non più applicabile nel caso di passaggio tra le aree, essendo venuto meno tale istituto per effetto delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art.62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009; v. nota n.78.

³²⁴ Ora art.12 del CCNL 1.10.2007; Cfr. Sviluppi economici all'interno delle aree, pag. 40.

Istituzione e disciplina dell'indennità di ente

(art. 26 CCNL 9.10.2003)

1. E' istituita l'indennità di ente per il personale delle aree A, B, C e per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.
2. L'indennità di ente ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.
3. L'indennità di ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità. L'istituzione dell'indennità di ente non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n.335/1995 (personale con pensione INPDAP).
4. L'indennità di ente viene corrisposta come di seguito indicato:
 - a) omissis³²⁵;
 - b) omissis³²⁶;
 - c) omissis³²⁷.
5. Per il conseguimento dei valori previsti dalla lett. c) del comma 4, a copertura degli ulteriori incrementi evidenziati nella colonna 3 della tabella C allegata al presente CCNL, sono prelevate risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale di cui all'[art. 25](#), commi 2 e 3 ³²⁸, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. L'indennità riassume le anticipazioni mensili della produttività, secondo la disciplina prevista nei contratti integrativi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di ente prelevata dai fondi ai sensi del presente comma ritorna nella disponibilità dei fondi stessi.

³²⁵ La disciplina della lett.a) ("con decorrenza dal 1/1/2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella C allegata al presente CCNL") deve ritenersi disapplicata dalle previsioni dell'art.6 CCNL 8.2.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Cfr. Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009, pag. 140.

³²⁶ La disciplina della lettera b) ("con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella C") deve ritenersi disapplicata dalle previsioni dell'art.6 CCNL 18.2.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Cfr. Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009, pag. 140.

³²⁷ La disciplina della lettera c) ("con la stessa decorrenza dell'1/1/2003, l'importo dell'indennità di ente è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della medesima tabella C, i quali riassorbono anche le misure così come rideterminate ai sensi delle lettere a) e b)") deve ritenersi disapplicata dalle previsioni dell'art.6 CCNL 18.2.2009 che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Cfr. Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009, pag. 140.

³²⁸ CCNL 9.10.2003; Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C, pag. 144. ; Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154.

(art. 4 CCNL 8.5.2006) omissis³²⁹

(art. 35 CCNL 1.10.2007) omissis³³⁰

(art. 6 CCNL 18.2.2009)

1. L'indennità di Ente di cui all'[art. 35](#) del CCNL dell'1 ottobre 2007³³¹ è ulteriormente incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella C, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di Ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima [tabella C](#)³³².
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007 l'indennità di Ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4.
4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'[art. 36](#), dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

³²⁹ Disciplina contrattuale integralmente disapplicata dalle previsioni dell'art. 6 del CCNL 8.02.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Cfr. Istituzione e disciplina dell' indennità di ente - art.6 CCNL 18.2.2009, pag. 140.

"1. L'indennità di ente di cui all'art. 26 del CCNL del 9 ottobre 2003 è incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella C, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella C."

³³⁰ Disciplina contrattuale integralmente disapplicata dalle previsioni dell'art. 6 del CCNL 8.02.2009, che ha fissato i nuovi valori dell'indennità; Cfr. Istituzione e disciplina dell' indennità di ente – art.6 CCNL 18.2.2009, pag. 140.

"1. L'indennità di ente di cui all'art. 4 del CCNL dell'8 maggio 2006 è incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella D, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella D.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007, l'indennità di ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4).

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36 (CCNL 1.10.2007). Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso."

³³¹ Cfr. Istituzione e disciplina dell'indennità di ente - art. 26 CCNL 9.10.2003, pag. 139.

³³² Tabella C allegata al CCNL 18.2.2009, pag. 141.

TABELLA C allegata al CCNL 18.2.2009 INCREMENTI MENSILI DELL'INDENNITA' DI ENTE

Valori in Euro per 12 mensilità

Aree	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007	Incremento dal 1 gennaio 2009	Indennità mensile dal 1 gennaio 2009
C	172,18	10,40	182,58
B	145,36	8,78	154,14
A	107,68	6,50	114,18

Trattenute per scioperi brevi

(art. 28 CCNL 14.2.2001)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'[art. 29](#), c. 2, lett. b)³³³.

Retribuzione e sue definizioni

(art. 29 CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27, comma 2, CCNL 9.10.2003)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'ente, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese; omissis³³⁴. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di ente prevede diverse modalità temporali di erogazione.

³³³ CCNL 14.2.2001; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag.141.

³³⁴ Indicazione non richiamata in quanto la materia ha formato oggetto di una specifica disciplina, Cfr. Tredicesima mensilità, pag. 138: "la tredicesima mensilità è corrisposta nel periodo ricompreso tra il 16 e il 18 del mese di dicembre".

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni previste all'interno di ciascuna area;

b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;

c) retribuzione globale di fatto, annuale o mensile: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o come equo indennizzo.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'[art. 25](#) del CCNL del 16.2.1999³³⁵ il valore del divisore è fissato in 151.

Struttura della busta paga

(art. 30 CCNL 14.2.2001)

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area e la posizione economica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, assegni personali, indennità varie, produttività, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

³³⁵ Cfr. Riduzione dell'orario, pag. 54.

Retribuzione spettante nei casi di assenze obbligatorie e di permessi o distacchi sindacali

(art. 7 CCNL 01.07.1996)

1. ...omissis³³⁶, nei casi di assenze obbligatorie previste per legge e di distacco sindacale secondo la disciplina vigente, al personale interessato compete la retribuzione prevista dall'[art. 28](#) del CCNL del 16/02/1999, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turni³³⁷, e delle quote di salario accessorio dirette a remunerare particolari e non generalizzabili condizioni di lavoro comportanti maggiori disagi.

CAPO II Risorse per le politiche del personale

Lavoro straordinario

(art. 30 CCNL 16.2.1999)

1. Le risorse in atto destinate, in base all'[art. 35](#), comma 3, lett. a) del CCNL 6 luglio 1995, alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario sono ridotte del 10% a decorrere dal 1° gennaio 1999.

(art. 35, comma 3, lett. a), CCNL 6.7.1995)

3. Le risorse di cui al comma 2 sono utilizzate per:

a. compensi per lavoro straordinario e turni: le risorse disponibili sono pari alla somma stanziata nell'anno 1993 a tale titolo, ridotta dal 1 gennaio 1995 di una percentuale pari al 15% per la parte relativa allo straordinario. Tale risorse sono finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e i turni necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, anche connesse a carenze di organico;

³³⁶ E' stata omessa la parte iniziale del comma, in quanto superata dalla normativa contrattuale successiva. Su ripota di seguito il testo omesso: "Per gli effetti di cui all' art. 48, comma 1, secondo alinea, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995,".

³³⁷ La formulazione che richiama "la retribuzione prevista dall'art. 28 del CCNL del 16/02/1999, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turni" è stata inserita dall'art. 42, comma 1, del CCNL del 14.02.2001.

Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C

(art. 31 CCNL 16.2.1999)

1. E' costituito presso ciascun ente del comparto un Fondo per i trattamenti accessori alimentato dalle seguenti risorse economiche³³⁸:

- a) omissis³³⁹;
- b) omissis³⁴⁰;
- c) omissis³⁴¹ ;
- d) omissis³⁴²;
- e) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- f) omissis³⁴³;

³³⁸ Nell'ambito della ricognizione delle disposizioni concernenti la costituzione del Fondo unico di ente, sono state indicate esclusivamente le clausole contrattuali attualmente vigenti, mentre non sono state inserite le norme che non esplicano più i propri effetti. Sulla questione in esame occorre tener presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, nonché all'art. 9, del D.L. 78 del 2010 convertito nella legge 122 del 2010 come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147 del 2013. Si segnala che al riguardo la Ragioneria generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi, reperibili sul relativo sito. Va anche richiamata la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2011. In materia, occorre considerare anche le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " 236. Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."

³³⁹ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995 per le finalità di cui al comma 3 dello stesso articolo, lettere a) - nella misura definita al punto 2 -, b), c), d) ed e) nonché quelli derivanti dall'art. 3 e - permanendo le relative condizioni - dall'art.4 del ccnl 1 luglio 1996, nonché quelle previste dall'art. 6 , comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste".

³⁴⁰ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario"; Relativamente all'art.30 CCNL 16.2.1999, Cfr. Lavoro straordinario pag. 143.

³⁴¹ La lett. c) disponeva: "i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;". Tale disciplina, sotto il profilo applicativo, deve ritenersi superata e disapplicata dalle previsioni: dell'art.61, comma 17, della legge n.133/2008; art.2, comma 32, della legge n.203/2008; art.27 del D.Lgs.n.150/2009; art.6 della legge n.122/2010; degli artt.12 e 16, commi 4 e 5, della legge n.111/2011; art.6 del D.Lgs.n.141/2011;

³⁴² La lett. d) disponeva: "le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale". In relazione a tale disciplina valgono le medesime indicazioni della nota n.330.

³⁴³ Per effetto delle previsioni dell'art. 73 della legge n. 133/2008, la disciplina di questa lettera deve ritenersi disapplicata: "f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni."

g) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;

h) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art.18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti;

i) omissis³⁴⁴;

j) omissis³⁴⁵;

k) omissis³⁴⁶;

l) omissis³⁴⁷.

2. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

³⁴⁴ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "le somme stanziare per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n.88/1989".

³⁴⁵ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;".

³⁴⁶ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;". L'indennità integrativa speciale è stata conglobata nello stipendio tabellare per effetto dell'art. 22, comma 3, CCNL del 9.10.2003; Cfr. Stipendio tabellare, art.22 CCNL 9.10.2003, pag. 133 e Struttura della retribuzione, pag. 132.

³⁴⁷ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità".

Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C³⁴⁸

(art. 4 del CCNL del 14.3.2001; art. 25 del CCNL del 9.10.2003; art. 5 del CCNL del 8.6.2007; art. 36 del CCNL del 1.10.2007; art. 7 del CCNL del 18.2.2009 – biennio 2008-2009; art. 1 del CCNL del 18.2.2009)

(art. 4 CCNL 14.3.2001)

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 19, ultimo periodo della legge n. 488 del 1999, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo ordinamento professionale, ad eccezione dei passaggi da un'area funzionale all'altra³⁴⁹, sono finanziati esclusivamente dalle risorse dei fondi unici di ente e in ogni caso da quelle destinate alla contrattazione integrativa. In tal senso la contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del fondo unico di ente, le risorse da destinare sia al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, ai sensi omissis³⁵⁰, nonché degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del medesimo contratto³⁵¹. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di Area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

2. omissis³⁵².

3. Al fine di assicurare lo sviluppo della contrattazione integrativa e di finanziare l'incremento della produttività collettiva e individuale, il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati e l'innalzamento della qualificazione professionale, e nel rispetto della disciplina del comma 7, al Fondo unico di ente di cui al

³⁴⁸ Per la ricostruzione integrale dell'istituto, si riportano in sequenza tutte le norme contrattuali che hanno integrato il Fondo per il trattamento accessorio del personale ricompreso nelle Aree A, B e C (unitamente agli altri Fondi) indicando, nello specifico, le norme attualmente vigenti, quelle che hanno esaurito i propri effetti ed omettendo la riscrittura delle clausole applicabili a personale diverso da quello appartenente alle Aree.

³⁴⁹ L'istituto della Progressione tra le aree nel sistema di classificazione è definitivamente venuto meno a seguito dell'entrata in vigore delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009. V. nota n.78.

³⁵⁰ L'indicazione "ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. b) del CCNL del 16.2.1999" non è più attuale in quanto la disciplina contenuta in tale clausola contrattuale è stata disapplicata dalle previsioni del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 1.10.2007.

³⁵¹ La disciplina degli sviluppi economici dell'art.16 del CCNL 16.2.1999 è stata disapplicata dal nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 1.10.2007. Il riferimento deve essere inteso all'art.12 del CCNL 1.10.2007. Cfr. Sviluppi economici all'interno delle Aree, pag. 40.

³⁵² La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "Per l'anno 2000 è confermata la disciplina del CCNL del 16.2.1999 per la costituzione dei seguenti Fondi, fatte salve le integrazioni specificate nel comma 8: a) il Fondo unico di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C, costituito secondo la disciplina dell'art. 31; b) il Fondo dell'Area dei professionisti, costituito secondo la disciplina dell'art. 42; c) il Fondo dell'Area medica, costituito secondo la disciplina dell'art. 43; d) il Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento costituito secondo la disciplina dell'art. 44".

comma 2, lett. a), sono destinate, a valere dall'anno 2001³⁵³, le seguenti ulteriori risorse economiche:

a) omissis³⁵⁴;

b) omissis³⁵⁵;

c) le risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità, comprese le eventuali maggiorazioni, fruita dal personale ricompreso nelle Aree A, B e C, comunque cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2000. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al Fondo, in via permanente, l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, valutato su base annua; per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto, viene accantonato, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le risorse di cui al comma 1, recuperate a seguito del passaggio di Area³⁵⁶ o di cessazione dal servizio a qualsiasi causa;

e) omissis³⁵⁷.

4. omissis³⁵⁸.

5. omissis³⁵⁹.

6. omissis³⁶⁰.

³⁵³ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito sostanzialmente i propri effetti. Nell'ambito delle sue previsioni sono, tuttavia, presenti alcune disposizioni che, introducendo regole valide a regime, sono ancora attuali e, che, conseguentemente, sono espressamente di seguito richiamate.

³⁵⁴ La disciplina di questo lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C;".

³⁵⁵ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "b) le economie derivanti dalla riduzione di personale, in applicazione dell'art. 20, comma 1, punto 20-ter, della legge n. 488 del 1999; la relativa verifica deve essere effettuata in modo da garantire che le economie siano definitivamente acquisite in bilancio;".

³⁵⁶ In materia di passaggi tra Aree, v. note nn. 78 e 88.

³⁵⁷ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: " e) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.".

³⁵⁸ Disciplina non richiamata in quanto attinente alla specifica regolamentazione contrattuale dei Professionisti, attualmente contenuta all'interno di una apposita sezione del CCNL per l'Area VI della dirigenza.

³⁵⁹ Disciplina non richiamata in quanto attinente alla specifica regolamentazione contrattuale del personale dell'Area medica attualmente contenuta all'interno di una apposita sezione del CCNL per l'Area VI della dirigenza.

7. omissis³⁶¹.

8. omissis³⁶².

9. omissis³⁶³.

10. Le risorse dei Fondi indicati nei commi 3 omissis³⁶⁴ possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

(art. 25 del CCNL del 9.10.2003)

1. omissis³⁶⁵.

2. omissis³⁶⁶.

3. omissis³⁶⁷;

³⁶⁰ Disciplina non richiamata in quanto attinente esclusivamente al personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154

³⁶¹ Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dalla successiva regolamentazione contrattuale: "Le risorse economiche destinate al finanziamento delle voci della retribuzione accessoria sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità. Le conseguenti verifiche vengono effettuate ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 16.2.1999."

³⁶² La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "Le risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, primo alinea, dell'art. 42, comma 3 e dell'art. 43, comma 3 del CCNL del 16.2.1999, sono incrementate, per il periodo luglio-dicembre 2000, degli importi derivanti dal calcolo delle seguenti percentuali applicate al monte salari dell'anno 1999: a) 0,36% per il personale delle Aree A, B e C e delle qualifiche ad esaurimento; b) 0,80%, per i professionisti e per il personale medico. Le nuove disponibilità sono corrisposte secondo le regole e i tempi definiti dalla contrattazione integrativa."

³⁶³ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "Una quota pari al 50% dell'importo derivante dalla applicazione delle percentuali indicate nel comma 8 integra, dall'1.7.2000, l'importo corrisposto a titolo di anticipazione mensile della produttività secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi."

³⁶⁴ L'indicazione ("nei commi 3, 4 e 5") non è richiamata in quanto i commi cui si fa riferimento attengono a specifiche categorie di dipendenti (Professionisti, personale Area medica e personale delle qualifiche ad esaurimento), per le quali sono previste specifiche raccolte; per il personale delle qualifiche ad esaurimento, di cui al comma 6, Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154.

³⁶⁵ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli artt. 31 e 44 del CCNL del 16 febbraio 1999 - come integrate dall'art. 4, commi 3 e 6 del CCNL del 14 marzo 2001 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione delle risorse del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree e del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88 del 1989".

³⁶⁶ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree di cui all'art. 31 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze."

4. omissis³⁶⁸;

5. omissis³⁶⁹.

6. In sede di contrattazione integrativa di ente, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo³⁷⁰, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, può essere attribuita una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'[art. 16](#), comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001³⁷¹. Le relative risorse sono a carico del fondo di cui al comma 2³⁷².

³⁶⁷ Disciplina non richiamata in quanto attinente esclusivamente al personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154.

³⁶⁸ Disciplina non richiamata in quanto attinente esclusivamente al personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154

³⁶⁹ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "Al fine di favorire i processi di riorganizzazione, da cui possa derivare una ridefinizione dei posti di funzione per il personale dell'area A, la contrattazione integrativa di ente, in via eccezionale e per una sola volta nell'arco della vigenza del presente CCNL, può promuovere iniziative di riqualificazione professionale, intese alla ricollocazione del personale in servizio nell'area A, alla data del 31° dicembre 2002, verso la posizione iniziale dell'area B. All'onere derivante dalla ricollocazione del personale, si fa fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del fondo di cui al comma 2."

³⁷⁰ Cfr. Turnazioni, pag. 56.

³⁷¹ Cfr. Turnazioni, pag. 56.

³⁷² Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree A, B e C, pag.144.

(art. 5 CCNL 8.5.2006) omissis³⁷³

(art. 6 CCNL 8.5.2006) omissis³⁷⁴

(art. 36 CCNL 1.10.2007)

1. omissis³⁷⁵.

2. omissis³⁷⁶.

3. Le parti confermano quanto previsto dall'[art. 4](#) comma 1 del CCNL del 14 marzo 2001, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del

³⁷³ Disciplina contrattuale non richiamata in quanto, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non è ulteriormente applicabile:

“Art. 5: Incrementi dei fondi per i trattamenti accessori di ente

1. Al fine di realizzare ulteriori incrementi di produttività e di efficacia dei servizi, con conseguente valorizzazione della qualità delle prestazioni, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree di cui all'art. 25, comma 2 del CCNL sottoscritto il 9 ottobre 2003 è incrementato, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere sull'anno 2006, di un importo pari allo 0,46% del monte salari dell'anno 2003 del personale ricompreso nelle aree A, B e C. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,69%.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 25, comma 3 del CCNL sottoscritto il 9 ottobre 2003 è incrementato, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere sull'anno 2006, di un importo pari allo 0,46% del monte salari dell'anno 2003 del personale delle qualifiche ad esaurimento. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,69%.

3. I fondi di cui ai commi 1 e 2 sono altresì incrementati delle risorse calcolate ai sensi dell'art. 6, comma 2.”. Per il personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154.

³⁷⁴ Disciplina contrattuale non richiamata in quanto:

L'art.34, comma 4, del CCNL 1.10.2007 ha disapplicato le previsioni del comma 1: “A decorrere dal 31/12/2005, la percentuale di cui all'art. 23, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 - relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata all'85%.”.

Le previsioni del comma 2 hanno esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non sono ulteriormente applicabili: “La disposizione di cui al comma 1 ha effetti nei confronti dei soli dipendenti destinatari della disciplina dell'indennità di anzianità di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975 e successive modifiche ed integrazioni. Conseguentemente, con riferimento ai dipendenti in servizio al 31/12/2005 presso ciascun ente, ai quali non si applica la predetta disciplina, perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al comma 1, pari a € 4,94 pro-capite per tredici mensilità, è destinata, con decorrenza 31/12/2005 e a valere dall'anno 2006, ad incrementare il fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 5).”.

³⁷⁵ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: “Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza è pari allo 0,16%.”.

³⁷⁶ La disciplina di questo comma non è richiamata in quanto attinente esclusivamente al personale del ruolo ad esaurimento per il quale è prevista una specifica sezione: “Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,16%.”. Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154.

nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale o di sede unica individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'[art. 12](#). Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza. Tale previsione opera anche nei confronti del personale a cui siano state conferite mansioni superiori ai sensi dell'[art. 9](#), limitatamente al periodo di conferimento delle stesse.

4. omissis³⁷⁷

(art. 1 CCNL 18.2.2009 integrativo del CCNL 1.10.2007)

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'art. 38 del CCNL dell'1 ottobre 2007, i fondi per i trattamenti accessori di Ente, di cui all'[art. 36](#), commi 1 omissis³⁷⁸ del medesimo CCNL sono incrementati solo per l'anno 2007 di € 181 annui lordi pro capite per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2005.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse dei fondi di cui all'[art.36](#), commi 1 omissis³⁷⁹ del CCNL dell'1 ottobre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,36% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3. Per gli Enti non destinatari della legge n.88 del 1989, l'incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,55%.

3. Le risorse del comma 2 integrano i fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente di cui all'[art. 36](#), commi 1 omissis³⁸⁰ del CCNL dell' 1 ottobre 2007. omissis³⁸¹.

³⁷⁷ Comma non richiamato in quanto disapplicato e sostituito dall'art.6, comma 4, del CCNL 18.2.2009: "Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4."

³⁷⁸ L'indicazione relativa al comma 2 dell'art.36 del CCNL 1.10.2007 non viene richiamata in quanto attinente al personale del ruolo ad esaurimento, per il quale è prevista una specifica sezione. Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89, pag. 154.

³⁷⁹ V. nota n.367.

³⁸⁰ V. nota n.367.

³⁸¹ Tale indicazione ("Il 50% delle suddette risorse è destinato al finanziamento della fase sperimentale prevista dall'art.25, comma 7, del medesimo CCNL dell'1 ottobre 2007") non è richiamata sia perchè di carattere transitorio (e quindi ha esaurito i propri effetti), sia in quanto essa, come tutte quelle altre del Capo I –

(art. 7 CCNL 18.2.2009)

1. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente, di cui all'[art. 36](#), commi 1 omissis³⁸², del CCNL dell' 1 ottobre 2007, saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:

- il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67 comma 5, dalle citate disposizioni legislative.

- il recupero, delle risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008, relativo al finanziamento dei Fondi degli enti previsti dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali³⁸³.

2. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli Enti tengono conto di quanto previsto dall'[art.6](#), comma 4³⁸⁴.

Misurazione e valutazione della qualità dei servizi- del Titolo VI del CCNL 1.10.2007, deve ritenersi comunque disapplicata per effetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

³⁸² V. nota n. 367.

³⁸³ Per l'individuazione delle fonti normative applicabili in materia vedi nota n. 330; sotto il profilo applicativo, si richiamano, inoltre, le indicazioni contenute nella circolare n. 13/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

³⁸⁴ CCNL 18.2.2009; Cfr. Istituzione e disciplina dell' indennità di ente, pag. 140.

Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C

(art. 32 CCNL 16.2.1999)

1. Il Fondo per i trattamenti accessori di cui all'[art. 31](#)³⁸⁵ è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa³⁸⁶, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati³⁸⁷.

2. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate:

- per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario qualora le risorse direttamente assegnate al fine specifico dall'[art. 30](#) siano esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali e nei limiti della percentuale di riduzione di cui al citato [art. 30](#)³⁸⁸;
- per finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna delle Aree professionali, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- per incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli enti;
- per compensare: l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro; la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

³⁸⁵ CCNL 16.2.1999; Cfr. Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B, e C, pag. 144.

³⁸⁶ V. nota n.9.

³⁸⁷ In materia si richiamano le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

³⁸⁸ CCNL 16.2.1999; Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

(art. 44 CCNL 16.2.1999) omissis³⁸⁹

Integrazione alla disciplina sul Fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/89³⁹⁰

(art. 4 del CCNL del 14.3.2001; art. 25 del CCNL del 9.10.2003; art. 5 del CCNL del 8.6.2007; art. 36 del CCNL del 1.10.2007; art. 7 del CCNL del 18.2.2009 – biennio 2008-2009; art. 1 del CCNL del 18.2.2009)

(art. 4 CCNL 14.3.2001)

1. omissis³⁹¹.
2. omissis³⁹².
3. omissis³⁹³.

³⁸⁹ Disciplina contrattuale non richiamata in quanto:

Le previsioni del comma 1 hanno esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non sono ulteriormente applicabili: "Il Fondo di cui all'art. 6 del CCNL sottoscritto in data 1 luglio 1996 è incrementato delle seguenti risorse economiche:

- a) un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva del personale oggetto del presente articolo, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, (al CCNL del 16.2.1999) a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;
- b) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;
- c) per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;
- d) quota parte delle somme derivanti dall'attuazione dell'art 43 l. 499/97;
- e) dalle somme di cui ai punti g), h) e i) dell'art 31 (CCNL 16.2.1999; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 137)."

Le previsioni del comma 2 hanno esaurito i propri effetti e devono comunque ritenersi disapplicate per effetto della disciplina contenuta nel Titolo II del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009: "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."

Le previsioni del comma 3 hanno esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non sono ulteriormente applicabili: "Il Fondo sarà gestito con gli stessi criteri e modalità che regolano il funzionamento del Fondo di cui all'art 32 del presente CCNL."

³⁹⁰ Per la ricostruzione integrale della materia, si riportano, in sequenza tutte, le norme contrattuali che, nell'ambito della regolamentazione complessiva, hanno integrato in modo specifico il Fondo per il trattamento accessorio del personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento. In tale ambito sono richiamate solo le norme ancora vigenti. Sono omesse, sia quelle che hanno ormai esaurito i propri effetti, sia quelle applicabili a personale diverso da quello appartenente alle qualifiche ad esaurimento, prese in considerazione nella specifica sezione: Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag.146.

³⁹¹ Comma non richiamato in quanto non attinente a personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 146.

³⁹² V. nota n.378.

³⁹³ V. nota n.378.

4. omissis³⁹⁴.

5. omissis³⁹⁵.

6. omissis³⁹⁶.

7. omissis³⁹⁷.

8. omissis³⁹⁸.

9. omissis³⁹⁹.

10. Le risorse dei Fondi indicati nei commi ... 6⁴⁰⁰ possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi

³⁹⁴ Disciplina non richiamata in quanto attinente alla regolamentazione contrattuale relativa ai Professionisti, attualmente contenuta all'interno di una apposita sezione del CCNL per l'Area VI della dirigenza.

³⁹⁵ Disciplina non richiamata in quanto attinente alla regolamentazione contrattuale relativa al personale dell'Area Medica, attualmente contenuta all'interno di una apposita sezione del CCNL per l'Area VI della dirigenza.

³⁹⁶ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento, di cui al comma 2, lett. d), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:

a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale delle qualifiche ad esaurimento;
b) di una somma di pari importo della retribuzione individuale di anzianità, comprese eventuali maggiorazioni, maturata dal personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal 1.1.2000; l'importo è determinato in ragione di annualità ed è comprensivo della quota di tredicesima mensilità; per il primo anno di cessazione dal servizio per la quantificazione delle risorse si prendono a riferimento le quote di mensilità non erogate;
c) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata all'1,5%.La contrattazione integrativa a livello nazionale potrà valutare la disponibilità complessiva e le condizioni di utilizzo del Fondo al fine di ipotizzare una diversa e più equilibrata distribuzione delle risorse anche per la integrazione degli altri Fondi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2, salvaguardando le quote già conferite al personale in servizio in base alle disposizioni contrattuali vigenti."

³⁹⁷ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti:"Le risorse economiche destinate al finanziamento delle voci della retribuzione accessoria sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità. Le conseguenti verifiche vengono effettuate ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 16.2.1999."

³⁹⁸ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti:"Le risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, primo alinea, dell'art. 42, comma 3 e dell'art. 43, comma 3 del CCNL del 16.2.1999, sono incrementate, per il periodo luglio-dicembre 2000, degli importi derivanti dal calcolo delle seguenti percentuali applicate al monte salari dell'anno 1999: a) 0,36% per il personale delle Aree A, B e C e delle qualifiche ad esaurimento; b) 0,80%, per i professionisti e per il personale medico. Le nuove disponibilità sono corrisposte secondo le regole e i tempi definiti dalla contrattazione integrativa."

³⁹⁹ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Una quota pari al 50% dell'importo derivante dalla applicazione delle percentuali indicate nel comma 8 integra, dall'1.7.2000, l'importo corrisposto a titolo di anticipazione mensile della produttività secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi".

⁴⁰⁰ L'indicazione relativa ai "commi 3, 4 e 5", non è richiamata in quanto i commi cui si fa riferimento attengono ad altre categorie di personale; per quello delle Aree, Cfr. Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 146. Nell'ambito della ricognizione delle disposizioni concernenti la costituzione del Fondo unico di amministrazione, sono state indicate esclusivamente le clausole contrattuali attualmente vigenti, mentre non sono state inserite le norme che non esplicano più i propri effetti. Sulla questione in esame occorre tener presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, nonché all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78 del 2010 convertito nella legge 122 del 2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147 del 2013. Si segnala che al riguardo la Ragioneria generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi,

servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

(art. 25 CCNL 9.10.2003)

1. omissis⁴⁰¹.
2. omissis⁴⁰².
3. omissis⁴⁰³.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003, al termine di ogni esercizio finanziario, le risorse destinate al pagamento dei trattamenti accessori del personale di cui al comma 3, cessato dal servizio a qualunque titolo, confluiscono nel fondo di cui al comma 2⁴⁰⁴, per gli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa. Per gli esercizi successivi, il valore di incremento del fondo è rapportato ad anno intero.
5. omissis⁴⁰⁵.
6. omissis⁴⁰⁶.

reperibili sul relativo sito internet. In proposito va anche richiamata la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2011.

⁴⁰¹ Disciplina non richiamata in quanto di carattere transitorio: "Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli artt. 31 e 44 del CCNL del 16 febbraio 1999 - come integrate dall'art. 4, commi 3 e 6 del CCNL del 14 marzo 2001 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione delle risorse del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree e del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88 del 1989."

⁴⁰² Comma non richiamato in quanto non attinente a personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 146.

⁴⁰³ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 della legge n. 88 del 1989, di cui all'art. 44 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità, con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze."

⁴⁰⁴ Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n.88/89, pag. 146.

⁴⁰⁵ Comma non richiamato in quanto non attinente a personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 146.

⁴⁰⁶ Comma non richiamato in quanto non attinente a personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 146.

(art. 5 CCNL 8.5.2006)⁴⁰⁷

(art. 36 CCNL 1.10.2007)..... omissis⁴⁰⁸

(art. 1 CCNL 18.2.2009 integrativo CCNL 1.10.2007)

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'art. 38 del CCNL dell'1 ottobre 2007, i fondi per i trattamenti accessori di Ente, di cui all'[art. 36](#), commi omissis⁴⁰⁹ e 2, del medesimo CCNL sono incrementati solo per l'anno 2007 di € 181 annui lordi pro capite per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2005.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse dei fondi di cui all'[art.36](#), commi omissis⁴¹⁰ e 2, del CCNL dell'1 ottobre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,36% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3. Per gli Enti non destinatari della legge n.88 del 1989, l'incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,55%.

⁴⁰⁷ Disciplina non richiamata in quanto:

- il comma 1 non è attinente a personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag.146);
- le previsioni del comma 2 hanno esaurito i propri effetti ("Per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 25, comma 3 del CCNL sottoscritto il 9 ottobre 2003 è incrementato, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere sull'anno 2006, di un importo pari allo 0,46% del monte salari dell'anno 2003 del personale delle qualifiche ad esaurimento. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,69%.");
- le previsioni del comma 3 sono state disapplicate e sostituite da quelle dell'art.6, comma 4, del CCNL 18.2.2009: "Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4."

⁴⁰⁸ Disciplina non richiamata in quanto:

- il comma 1 non è attinente a personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C), pag; 146
- le previsioni del comma 2 hanno esaurito i propri effetti: "Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,16%)."
- le previsioni del comma 3 non attengono a personale delle qualifiche ad esaurimento;
- le previsioni del comma 4 sono state disapplicate e sostituite da quelle dell'art.6, comma 4, del CCNL 18.2.2009: "Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4."
- la previsione del comma 4 è superata dalle successive

⁴⁰⁹ L'indicazione relativa al "comma 1" non viene richiamata in quanto non attinente al personale delle qualifiche ad esaurimento; Cfr. Integrazione alla disciplina Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, pag. 146.

⁴¹⁰ V. nota n.398.

3. Le risorse del comma 2 integrano i fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente di cui all'[art. 36](#), commi⁴¹¹ 2, del CCNL dell' 1 ottobre 2007. Il omissis⁴¹²

(art. 7 CCNL 18.2.2009)

1. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente, di cui all'[art. 36](#), commiomissis⁴¹³ e 2, del CCNL dell'1 ottobre 2007, saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:

- il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67 comma 5, dalle citate disposizioni legislative;

- il recupero, delle risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008, relativo al finanziamento dei Fondi degli enti previsti dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali⁴¹⁴.

2. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli Enti tengono conto di quanto previsto dall'[art.6](#), comma 4⁴¹⁵.

⁴¹¹ V. nota n.398.

⁴¹² V. nota n.370.

⁴¹³ V. nota n.398.

⁴¹⁴ V. nota n. 372.

⁴¹⁵ CCNL 18.2.2009; Cfr. Istituzione e disciplina dell'indennità di ente, pag. 140.

CAPO III Trasferta e trasferimento

Trattamento di trasferta⁴¹⁶

(art. 21 CCNL 14.2.2001, come integrato dall'art. 32, comma 1, CCNL 1.10.2007)

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva pari a:
 - L. 40.000⁴¹⁷ per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
 - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
 - c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
 - d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;
 - e) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo e nel caso del personale ispettivo, per il quale si applica la disciplina individuata ai sensi del comma 11.

⁴¹⁶ In materia, si richiamano i vincoli posti dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n.122/2010, che hanno disposto, rispettivamente, la soppressione dell'indennità di trasferta e, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio.

⁴¹⁷ Ndr. € 20,66

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica [l'art 23](#), commi 2 e ss.⁴¹⁸, e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:

- a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi fino a quattro stelle;
- b) della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 43.100⁴¹⁹ per il primo pasto e di complessive L. 85.700⁴²⁰ per i due pasti.

Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, qualora abbia maturato, nella singola giornata lavorativa, i requisiti per l'attribuzione dello stesso, secondo la disciplina contrattuale prevista dall'accordo in materia sottoscritto il 24/4/1997. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Il personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o facente parte di delegazione ufficiale dell'ente è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

7. Gli enti individuano, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali⁴²¹ particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di

⁴¹⁸ CCNL 14.02.2001; Cfr. Copertura assicurativa, pag. 166.

⁴¹⁹ Ndr. € 22,26

⁴²⁰ Ndr. € 44,26

⁴²¹ In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge n.135.

ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di L. 50.000 lorde⁴²². Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, lett. a, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

10. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

11. Gli enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, e previa informazione, seguita a richiesta da incontro, ai soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#) del CCNL 16/02/1999⁴²³, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non ricompresi nella previsione di cui al comma 1, i limiti e le modalità attuative della disciplina dell'[art. 22](#), comma 1⁴²⁴.

12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett.a) è incrementata del 50% ; non si applica la disciplina del comma 8;

b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%.

Gli enti incrementano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.

⁴²² Ndr. € 25,82.

⁴²³ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

⁴²⁴ CCNL 14.2.2001; Cfr. Trattamento di trasferimento pag. 162.

La disciplina del presente comma decorre dal sessantesimo giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva del presente contratto.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità nei bilanci dei singoli enti.

Trattamento di trasferimento⁴²⁵

(art. 22 CCNL 14.2.2001)

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'[art. 21](#), comma 11⁴²⁶ e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente e secondo le condizioni d'uso.

2. Al dipendente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'[art. 21](#), comma 2⁴²⁷, limitatamente alla durata del viaggio⁴²⁸,

- una indennità di trasferimento, stabilita da ciascun ente in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente nell'ambito delle risorse di cui al comma 6, variabile, in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 3 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, con maggiorazione fino al 100% in presenza delle condizioni di cui al comma 4; le mensilità sono calcolate con riferimento alla retribuzione di cui all'[art. 29](#), comma 2, lett.b)⁴²⁹.

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

⁴²⁵ In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art. 4, comma 44, della legge n.183/2011.

⁴²⁶ CCNL 14.2.2001; Cfr. Trattamento di trasferta, pag. 159.

⁴²⁷ CCNL 14.02.2001; Cfr. Trattamento di trasferta, pag. 159.

⁴²⁸ L'art.1, comma 213, della legge n.266/2005 ha disposto la soppressione dell'indennità di trasferta.

⁴²⁹ CCNL 14.02.2001; Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag. 141.

4. In caso di trasferimento in sedi considerate disagiate al dipendente che abbia trasferito la residenza, è riconosciuta, per tre anni, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato. Le sedi disagiate vengono individuate dagli Enti sulla base di criteri definiti previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'[art. 8](#) del CCNL 16 febbraio 1999⁴³⁰.

5. Le indennità ed i rimborsi di cui ai precedenti commi spettano anche al personale collocato a riposo ed alla famiglia del dipendente deceduto in attività di servizio, per il trasferimento dall'ultima sede di servizio o del convivente stabile, se il relativo importo risulta meno elevato, dall'ultima residenza della famiglia ad un domicilio eletto nel territorio nazionale.

Il diritto alle predette indennità si perde comunque entro tre anni dalla data di cessazione dal servizio.

6. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

CAPO IV Indennità e benefici particolari

Indennità di bilinguismo

(art. 39 CCNL 14.2.2001)

1. Al personale degli uffici della provincia di Bolzano e degli uffici della provincia di Trento aventi competenza regionale nonché delle altre regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. Per il personale in servizio nella Regione Valle d'Aosta trovano applicazione le misure e le modalità definite dalla stessa regione.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali

⁴³⁰ Cfr. Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, pag. 26.

Indennità guardiaparco

(art. 31 CCNL 14.2.2001)

1. Al personale guardiaparco dell'Ente autonomo del Parco Nazionale d'Abruzzo e nell'Ente Parco Nazionale del Gran Paradiso, in possesso del decreto di nomina di guardia particolare giurata, è confermata l'indennità pensionabile, i cui valori sono determinati, in relazione alla collocazione del personale interessato nel nuovo sistema di classificazione, nei seguenti importi mensili lordi:

..... omissis⁴³¹.

(art. 37 CCNL 1.10.2007)

1. A decorrere dal 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, i valori dell'indennità guardiaparco di cui all'art. 31 del CCNL del 14 febbraio 2001 sono rideterminati negli importi mensili lordi di cui all'allegata tabella E.

Tabella E

Indennità guardiaparco

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Livelli economici del personale guardiaparco	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007
C4	799,70
C3	777,70
C1	703,00
B2	658,50
B1 (con anzianità superiore a 10 anni)	589,40
B1 (con anzianità inferiore a 10 anni)	536,60

⁴³¹ Indicazione omessa in quanto attualmente i valori dell'indennità di guardiaparco sono stabiliti dall'art. 37 CCNL 1.10.2007 e dalla Tabella E allegata al medesimo CCNL.

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

(art. 26 CCNL 14.2.2001)

omissis⁴³²

Conferma di discipline precedenti

(art. 30 CCNL 9.10.2003)

1. Nei confronti del personale degli enti del comparto continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336 del 1970 e successive modificazioni e integrazioni. Il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'[art. 29](#), comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL⁴³³, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.
2. omissis⁴³⁴.
3. omissis⁴³⁵.

⁴³² Questa disciplina è stata superata e disapplicata dalle previsioni dell'art.70 della legge n.133/2008: "1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% della retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) (CCNL 14.02.2001) in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità."

⁴³³ CCNL 9.10.2003 Cfr. Retribuzione e sue definizioni, pag. 141.

⁴³⁴ Comma non richiamato perchè di carattere transitorio: "Sono confermate le particolari disposizioni riguardanti il personale assunto con contratto a tempo indeterminato dall'ENIT e dall'ICE negli uffici all'estero di cui all'art. 1, comma 3 del CCNL del 16 febbraio 1999".

⁴³⁵ Comma non richiamato perchè di carattere transitorio: "Per quanto non previsto nel presente CCNL restano confermate le norme dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate:

CCNL quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 6/7/1995, con particolare riferimento all'art. 17, nella parte in cui prevede che l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali; CCNL biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 1/7/1996; accordo sottoscritto il 24/4/1997 per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL 6/7/1995; CCNL quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 16/2/1999; CCNL ad integrazione del CCNL personale non dirigente del 16/2/1999, sottoscritto il 14/2/1999; CCNL biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 14/3/2001."

Disposizioni particolari

(art. 42 CCNL 14.02.2001)

1. ...omissis⁴³⁶
2. ...omissis⁴³⁷ Nell'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL del 06/07/1995, l'espressione "a norma dell'art. 32 comma 1 fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario" deve intendersi sostituita con l'espressione "a norma dell'art. 28, comma 1 del CCNL 16/02/1999, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e turni".
3. I lavoratori assunti con contratti a termine hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

CAPO V Previdenza e assistenza

Copertura assicurativa

(art. 23 CCNL 14.2.2001)

1. Gli enti assumono le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 17 del CCNL 16/02/1999⁴³⁸ che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni previste dall'[art.24](#)⁴³⁹ salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori

⁴³⁶ Il comma in esame è stato riportato nell'art. 7 del CCNL del 01.07.1996, (Retribuzione spettante nei casi di assenze obbligatorie e di permessi o distacchi sindacali), pag. 143.

⁴³⁷ Il comma in esame è stato riportato nell'art. 21, comma 7, lett.a) del CCNL del 06.07.1995 (Assenze per malattia), pag. 64.

⁴³⁸ Il riferimento deve essere inteso all'art.16 CCNL 1.10.2007; Cfr. Posizioni organizzative, pag. 42.

⁴³⁹ CCNL 14.2.2001; Cfr. Patrocinio legale, pag. 167.

dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto⁴⁴⁰, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'ente sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

(art. 31 CCNL 1.10.2007)

1. Il presente articolo integra [l'art. 23](#) del CCNL del 14 febbraio 2001, in relazione alla stipula della copertura assicurativa ivi disciplinata.

2. Ai fini della stipula, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

3. Ai fini della scelta della società di assicurazione gli enti possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL.

4. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Patrocinio legale

(art. 24 CCNL 14.2.2001)

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'ente o che lo stesso

⁴⁴⁰ V. nota n.405.

ente non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno agli enti.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. [23](#), comma 1⁴⁴¹.

**Accordo per l'adeguamento della normativa
in materia di servizi sostitutivi della mensa
per il personale del comparto in relazione al rinvio contenuto
nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.**

1. I requisiti previsti dall' art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509 per l'attribuzione al personale del "ticket restaurant" o di altro analogo servizio s'intendono realizzati, nell'ipotesi di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, quando il singolo dipendente, sulla base delle disposizioni in vigore in materia di orario nonché della flessibilità e dei turni disposti dal dirigente responsabile, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui, nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro ricomprensivo sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa". Detta pausa, all'interno della quale il servizio deve essere fruito, di norma non può avere durata inferiore a 30 minuti. Costituisce requisito indispensabile per l'accesso al beneficio, di norma, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo, salvo diverse ed eccezionali esigenze di flessibilità individuate di volta in volta dal dirigente responsabile.

2. Resta ferma la possibilità di prevedere, in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito della disciplina dei servizi sociali per il personale, altre forme sostitutive del servizio di mensa, nel rispetto dei medesimi presupposti e condizioni previsti ai commi che precedono. omissis⁴⁴².

⁴⁴¹ CCNL 14.2.2001; Cfr. Copertura assicurativa, pag. 166.

⁴⁴² Le previsioni dell'art.25, comma 4, CCNL 14.2.2001 hanno superato e disapplicato questa indicazione: "L'attribuzione del "ticket restaurant" non può essere sostituito dall'equivalente in denaro,così come attualmente previsto dall' art. 11, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 509/1979;". In materia, Cfr. Servizio mensa, pag. 169.

3. omissis⁴⁴³.

Servizio mensa⁴⁴⁴

(art. 25 CCNL 14.2.2001)

1. Gli enti possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. I criteri per usufruire del servizio mensa o del buono pasto sono stabiliti dall'accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa sottoscritto in data 24 aprile 1997.
3. A carico del personale è posto un concorso spese pari al 20% del costo di gestione dei relativi servizi. I servizi in atto sono confermati alle condizioni di miglior favore in essere.
4. In ogni caso, è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Benefici di natura assistenziale e sociale

(art. 27 CCNL 14.2.2001)

1. Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti :
 - a) sussidi;
 - b) borse di studio;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti;

⁴⁴³ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente accordo ha valenza interpretativa ai fini della risoluzione delle vertenze in atto e non può determinare per l'Amministrazione un aggravio di costi rispetto agli stanziamenti per lo scopo previsti."

⁴⁴⁴ In materia, si deve tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 7, del D.L. n.95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo cui "il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2012."

e) interventi derivanti dall'applicazione dell'[art. 46](#) del CCNL 6 luglio 1995⁴⁴⁵, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;

f) mutui edilizi.

2. L'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Interventi assistenziali

(art. 46 CCNL 6.7.1995)

1. Le parti concordano sull'opportunità che gli enti del comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.

2. Le parti convengono che gli enti, previa contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 5⁴⁴⁶, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all'art. 59 del D.P.R. 509/1979 e successive modifiche⁴⁴⁷ da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, graverà sulla quota del predetto stanziamento.

⁴⁴⁵ Cfr. Interventi assistenziali, pag. 170.

⁴⁴⁶ CCNL 6.7.1995; il riferimento deve essere ora inteso all'art. 4 CCNL 16.2.1999; Cfr. Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa, pag. 12.

⁴⁴⁷ La norma richiamata ha cessato di produrre effetti ai sensi dell'art. 69, comma 1 del D.Lgs.n. 165/2001; il richiamo può essere riferito solo alle quote di stanziamento previste nella disciplina dell'art. 27, comma 2, del CCNL del 14.2.2001.

Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia - ACI

(art. 28 CCNL 9.10.2003)

1. Per il personale dell'Automobile Club d'Italia comandato a prestare servizio presso un Automobile Club federato, con funzioni di preposizione ai sensi dell'art. 17, comma 2, primo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999⁴⁴⁸ nei casi in cui la preposizione sia prevista dalle vigenti disposizioni ordinamentali degli enti, la disciplina del trattamento accessorio viene effettuata secondo i criteri stabiliti nel contratto integrativo dell'Automobile Club d'Italia.

Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero per il comparto degli Enti pubblici non economici stipulato in data 13.03.2002

Art.1

Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale , esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dagli enti del comparto di cui all'art. 4 dell'Accordo Quadro del 2 giugno 1998 per la definizione dei comparti di contrattazione.
2. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
3. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001.
4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine

⁴⁴⁸ Il riferimento deve attualmente essere inteso all'art.16 CCNL 1.10.2007; Cfr. Posizioni organizzative, pag. 42.

costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art.2
Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati dagli articoli .1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale degli Enti Pubblici non Economici sono i seguenti:

- a) assistenza ai minori e ai soggetti ospiti nelle strutture sociali;
- b) protezione civile, servizio dighe, vigilanza nei parchi nazionali ;
- c) servizi di informazione , servizi degli uffici di frontiera;
- d) assistenza sanitaria, igiene e sanità pubblica;
- e) servizi di supporto logistico e organizzativo;
- f) specifici servizi del personale;
- g) erogazione di pensioni, di indennità e di rendite.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) Assistenza sanitaria, igiene e sanità pubblica

- a) pronto soccorso medico e chirurgico;
- b) pronto soccorso emotrasfusionale;
- c) servizio trasporto infermi;
- d) prestazioni terapeutiche già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danno per le persone interessate; trattamenti sanitari obbligatori;
- e) referti, denunce, certificazioni e attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

B) Servizi di supporto logistico organizzativo

- a) Servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso per la erogazione delle prestazioni indicate nella lett. A) e limitatamente alle strutture e ai lavoratori direttamente interessati ;
- b)raccolta e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici o nocivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente.

C) Servizi di informazione e servizi di frontiera

a) approvvigionamento, attraverso le fonti ordinarie, delle notizie inerenti le condizioni di transitabilità e la loro diffusione mediante i canali radiofonici, televisivi e telefonici.

b) attività di assistenza automobilistica nei confronti di coloro che transitano in entrata o in uscita attraverso il confine del territorio italiano.

D) Servizi di protezione civile , servizio dighe e vigilanza nei parchi nazionali

a) Attività di sorveglianza idraulica dei fiumi, degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici: periodo di preallarme e di piena;

b) attività di antibraconaggio e antincendi nei parchi nazionali;

c) attività di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità.

E) Assistenza ai minori e ai soggetti ospiti nelle strutture sociali

a) assistenza agli ospiti nelle strutture sociali dei Centri di riabilitazione e protesi e delle Case di soggiorno gestite dagli enti;

b) assistenza ai minori nei collegi, nei convitti, nei centri di vacanza studio all'estero, nei soggiorni climatici gestiti dagli enti;

c) assistenza ai soggetti ospiti nei campi profughi gestiti dagli enti.

F) Specifici servizi del personale

Attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli assegni e delle indennità con funzioni di sostentamento ; tale servizio deve essere garantito per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione dei singoli Enti.

G) Erogazione di pensioni di indennità e di rendite

a) pagamento delle pensioni, delle indennità sociali e di adeguamento delle rendite previdenziali, aggiornati secondo il calendario e le scadenze previsti per ogni categoria;

b) erogazione delle altre prestazioni previdenziali (indennità di disoccupazione, di t.b.c., di CIG , ecc), nel rispetto delle periodicità stabilite.

Art. 3

Contingenti di personale

1. Ai fini di cui all'articolo 2, mediante regolamenti di servizio aziendali, adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione integrativa di ente, tra gli enti stessi e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, vengono definiti i criteri e le modalità da seguire per la

individuazione delle categorie e dei profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali e per la determinazione dei contingenti, anche a livello di sede decentrata, del personale da esonerare dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

2. La quantificazione dei contingenti di personale suddivisi per area e profilo professionale nel rispetto dei criteri di cui al comma 1, è definita mediante contrattazione decentrata a livello di struttura periferica di livello dirigenziale da stipularsi entro 15 giorni dall'accordo di cui al comma 1 e , comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa.

3. In conformità alla disciplina di cui ai commi 1, e 2, i dirigenti responsabili delle strutture centrali e di quelle territoriali individuano, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria" di cui all'art. 2, comma 2, lettere Aa), Ab) ed Ac), va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di personale da impiegare nelle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, lettere Ad) ed Ae), va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

4. Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base dei protocolli di intesa, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'art. 2, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

5. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati nell'art. 5, comma 3, lett. c).

Art.4

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione agli enti interessati, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca,

di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione ai predetti enti.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata agli enti interessati. Per le vertenze a livello di struttura territoriale decentrata, la proclamazione degli scioperi deve essere comunicata ai responsabili delle strutture interessate secondo il livello della vertenza. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 5 comma 9.

3. In considerazione della natura dei servizi resi dagli Enti pubblici non economici i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, nelle strutture organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata; la giornata si identifica con le 24 ore successive all'inizio del primo turno interessato allo sciopero;

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singoli profili professionali e/o singole unità organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero articolate per servizi o reparti all'interno della stessa unità operativa autonoma, secondo gli ordinamenti degli enti; l'applicazione della presente disciplina viene definita dagli enti previo accordo con le organizzazioni sindacali rappresentative di cui all'art. 3, comma 1. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) in caso di scioperi, distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e provinciale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, negli altri casi, dalle amministrazioni competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- a) Dal 10 al 25 agosto;
- b) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

6. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Art.5

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nel CCNL del 6/07/1995.

2. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

3. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

4. Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque

espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.

5. Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali i soggetti di cui alle lettere *b)* e *c)* del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

6. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 3 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

7. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 4 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 5, una durata complessiva non superiore a otto giorni.

8. Del tentativo di conciliazione di cui al comma 4 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, comma 5.

Art. 6
Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi