

# IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO MINISTERI

Testo coordinato delle norme vigenti  
aggiornato al CCNL del 23-01-2009

In appendice la legge n. 15 del 04-03-2009

A CURA DI GERARDO INFANTINO

## INDICE

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Presentazione</i> .....                                                | 9  |
| <b><i>PARTE PRIMA: DISPOSIZIONI GENERALI</i></b>                          |    |
| Campo di applicazione .....                                               | 11 |
| Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto ..... | 12 |
| <b><i>PARTE SECONDA: RELAZIONI SINDACALI</i></b>                          |    |
| Obiettivi e strumenti .....                                               | 15 |
| Contrattazione collettiva integrativa .....                               | 15 |
| Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi .....     | 17 |
| Sistema di partecipazione .....                                           | 18 |
| Comitato pari opportunità .....                                           | 23 |
| Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing .....                        | 26 |
| <b>I soggetti sindacali</b>                                               |    |
| Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa .....        | 28 |
| Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa .....     | 28 |
| <b>Prerogative e diritti sindacali</b>                                    |    |
| Diritto di assemblea .....                                                | 30 |
| Contributi sindacali .....                                                | 30 |
| Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali .....               | 31 |
| Norma di rinvio .....                                                     | 32 |
| <b>Procedure di raffreddamento dei conflitti</b>                          |    |
| Clausole di raffreddamento .....                                          | 33 |
| Interpretazione autentica dei contratti .....                             | 33 |
| <b><i>PARTE TERZA: ORDINAMENTO PROFESSIONALE</i></b>                      |    |
| Obiettivi e finalità .....                                                | 35 |
| Classificazione .....                                                     | 37 |
| Declaratoria delle aree funzionali .....                                  | 38 |
| Profili professionali .....                                               | 43 |
| Criteri per la definizione dei profili professionali .....                | 44 |
| Istituzione di nuovi profili .....                                        | 45 |
| Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione .....                   | 45 |
| Accesso dall'esterno .....                                                | 47 |

**Progressioni**

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Progressione all'interno del sistema di classificazione .....             | 50 |
| Progressioni tra le aree .....                                            | 50 |
| Procedure per la progressione tra le aree .....                           | 52 |
| Disposizione transitoria per il personale dell'area prima .....           | 53 |
| Trattamento economico in caso di progressione fra le aree .....           | 54 |
| Flessibilità tra i profili all'interno dell'area .....                    | 54 |
| Sviluppi economici all'interno delle aree .....                           | 55 |
| Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area ..... | 56 |
| Trattamento economico nei passaggi di fascia retributiva .....            | 57 |
| Posizioni organizzative .....                                             | 57 |
| Conferimento e revoca delle posizioni organizzative .....                 | 58 |
| Relazioni sindacali del sistema di classificazione .....                  | 58 |

**PARTE QUARTA: IL RAPPORTO DI LAVORO****Misurazione e valutazione della qualità dei servizi**

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Obiettivi di carattere generale .....                                                    | 61 |
| Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e<br>dei servizi pubblici .....   | 62 |
| Valutazione dell'apporto individuale .....                                               | 64 |
| Politiche di incentivazione della produttività .....                                     | 64 |
| Progetti e programmi per il miglioramento delle<br>singole strutture organizzative ..... | 67 |

**Costituzione del rapporto di lavoro**

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Il contratto individuale di lavoro .....    | 68 |
| Periodo di prova .....                      | 71 |
| Ricostituzione del rapporto di lavoro ..... | 72 |

**Disciplina delle mansioni**

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Disciplina delle mansioni .....                        | 74 |
| Mansioni superiori .....                               | 75 |
| Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica ..... | 75 |

**Orario di lavoro e sue tipologie**

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Orario di lavoro .....                                       | 77 |
| Accordo riguardante le tipologie degli orari di lavoro ..... | 79 |
| Permessi brevi .....                                         | 82 |
| Riduzione dell'orario .....                                  | 83 |
| Lavoro straordinario .....                                   | 83 |
| Banca delle ore .....                                        | 84 |

**Ferie e festività**

|                 |    |
|-----------------|----|
| Ferie .....     | 85 |
| Festività ..... | 87 |

**Cause di sospensione del rapporto di lavoro**

|                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Permessi retribuiti .....                                                                                            | 88  |
| Congedi per eventi e cause particolari .....                                                                         | 92  |
| Congedi dei genitori .....                                                                                           | 93  |
| Congedi parentali, riposi e permessi nel D.Lgs. 151/2001 .....                                                       | 97  |
| Assenze per malattia .....                                                                                           | 101 |
| Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio .....                                                     | 107 |
| Aspettative .....                                                                                                    | 109 |
| Altre aspettative previste da disposizioni di legge .....                                                            | 110 |
| Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche .....                                                  | 111 |
| Tutela dei dipendenti portatori di handicap .....                                                                    | 112 |
| Diritto allo studio .....                                                                                            | 113 |
| Congedi per la formazione .....                                                                                      | 115 |
| Lavoratori disabili .....                                                                                            | 117 |
| Servizio militare .....                                                                                              | 117 |
| Esonero dal servizio per il personale prossimo al compimento dei limiti<br>di età per il collocamento a riposo ..... | 119 |

**Formazione**

|                                                     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|
| Principi generali e finalità della formazione ..... | 121 |
| Destinatari e procedure della formazione .....      | 122 |

**Mobilità**

|                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Assegnazione temporanea presso altra amministrazione .....                                                     | 125 |
| Diritto al trasferimento per ricongiungimento al coniuge convivente<br>destinatario della legge 100/1987 ..... | 127 |
| Mobilità .....                                                                                                 | 127 |
| Mobilità volontaria all'interno del comparto .....                                                             | 128 |
| Accordi di mobilità .....                                                                                      | 129 |
| Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza .....                                    | 131 |

**Disposizioni particolari**

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| Copertura assicurativa e patrocinio legale .....  | 133 |
| Polizze sanitarie integrative .....               | 134 |
| Fascicolo personale dei dipendenti .....          | 134 |
| Uniforme di servizio .....                        | 134 |
| Alloggio di servizio .....                        | 134 |
| Diritti derivanti da invenzione industriale ..... | 135 |
| Procedure di conciliazione ed arbitrato .....     | 135 |

## Norme disciplinari

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Obblighi del dipendente .....                                                 | 138 |
| Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni ..     | 140 |
| Sanzioni e procedure disciplinari .....                                       | 144 |
| Codice disciplinare .....                                                     | 147 |
| Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare .....             | 152 |
| Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale .....            | 152 |
| Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....                    | 154 |
| Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro ..... | 156 |

## Estinzione del rapporto di lavoro

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| Termini di preavviso .....                       | 159 |
| Cause di cessazione del rapporto di lavoro ..... | 160 |
| Obblighi delle parti .....                       | 160 |
| Prosecuzione del rapporto di lavoro .....        | 161 |

## PARTE QUINTA: FORME DI LAVORO FLESSIBILE

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rapporto di lavoro a tempo parziale .....                                                      | 163 |
| Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale .....                   | 166 |
| Trattamento economico normativo del personale<br>con rapporto di lavoro a tempo parziale ..... | 167 |

## Rapporti a termine

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| Utilizzo di contratti di lavoro flessibile .....  | 171 |
| Rapporto di lavoro a tempo determinato .....      | 172 |
| Contratto di fornitura di lavoro temporaneo ..... | 175 |
| Contratto di formazione e lavoro .....            | 177 |

## Discipline sperimentali

|                                              |     |
|----------------------------------------------|-----|
| Disciplina sperimentale del telelavoro ..... | 180 |
|----------------------------------------------|-----|

## PARTE SESTA: TRATTAMENTO ECONOMICO

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| Retribuzione e sue definizioni .....        | 183 |
| Struttura della retribuzione .....          | 184 |
| Stipendio tabellare .....                   | 185 |
| Effetti dei nuovi stipendi .....            | 186 |
| Indennità di amministrazione .....          | 188 |
| Lavoro straordinario .....                  | 191 |
| Fondo unico di amministrazione .....        | 191 |
| Utilizzo del fondo di amministrazione ..... | 197 |

## Disposizioni varie sul trattamento economico

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| Condizioni di attribuzione dei buoni pasto ..... | 199 |
| Buoni pasto .....                                | 199 |

|                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Bilinguismo .....                                                                       | 200 |
| Indennità di bilinguismo .....                                                          | 200 |
| Trattenute per scioperi brevi .....                                                     | 201 |
| Trattamento di trasferta .....                                                          | 201 |
| Trattamento di trasferimento .....                                                      | 204 |
| Personale assunto a contratto a tempo indeterminato<br>presso le sedi estere .....      | 205 |
| Trattamento di fine rapporto .....                                                      | 206 |
| Modalità di applicazione di benefici economici<br>previsti da discipline speciali ..... | 206 |

## PARTE SETTIMA: DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

|                                            |     |
|--------------------------------------------|-----|
| Norme finali .....                         | 209 |
| Norma transitoria di parte economica ..... | 210 |
| Norme di rinvio .....                      | 210 |
| Previdenza complementare .....             | 211 |
| Disapplicazioni .....                      | 213 |

## ALLEGATI

|                                                                                                                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali<br>unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e<br>per la definizione del relativo regolamento elettorale .....   | 219 |
| Accordo integrativo CCNQ del 3.11.1998 per la costituzione delle RSU .....                                                                                                                                                 | 231 |
| Contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi,<br>aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali .....                                                                   | 233 |
| CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni<br>sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2008-2009 .....                                                                                | 245 |
| Orientamenti applicativi in tema di relazioni sindacali: quesiti di carattere<br>generale e chiarimenti dell'ARAN .....                                                                                                    | 248 |
| Accordo del 8.3.2008 sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e<br>sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero .....                                                              | 257 |
| CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato .....                                                                                                                                                           | 262 |
| CCNQ del 24.07.2003 di rinnovo del CCNQ su arbitrato e conciliazione .....                                                                                                                                                 | 266 |
| Accordo per l'istituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare<br>per i lavoratori dei ministeri, degli Enti pubblici non economici, della<br>Presidenza del Consiglio dei ministri, dell'ENAC e del CNEL ..... | 267 |
| Legge n. 15 del 4.3.2009 .....                                                                                                                                                                                             | 275 |

## Presentazione

Il presente testo coordinato delle norme contrattuali vigenti relative al Comparto Ministeri, comprensivo dell'ultimo CCNL sottoscritto definitivamente il 23 gennaio 2009, che abbiamo il piacere di pubblicare, rappresenta la quarta e tempestiva edizione su questa materia.

In altri termini da diversi anni continuiamo a fornire un contributo tecnico-informativo ai quadri centrali e periferici della nostra Federazione, certi di dare una risposta concreta alle attese che da più parti ci sono state segnalate.

Questa opera nasce dalla constatazione che la continua introduzione di nuove norme o la modifica di quelle esistenti o l'abrogazione di altre scaturenti dai ripetuti rinnovi contrattuali o dai diversi accordi quadro sottoscritti, comporti serie difficoltà ai nostri dirigenti sindacali nei tavoli delle trattative con le controparti centrali e periferiche, nell'individuazione della esatta norma vigente non solo nei riferimenti attuali ma anche nella verifica della specifica norma da applicare nei diversi precedenti periodi contrattuali, e non, da esaminare.

Riteniamo che questa nuova edizione aggiornata avrà sicuramente maggiore successo delle precedenti per l'innovazione espositiva introdotta che ne faciliterà la consultazione. Sarà possibile, infatti, rilevare il testo delle principali norme legislative richiamate negli articoli, con immediatezza essendo riprodotta in calce allo stesso articolo in formato "manchette", senza, cioè, dover fare ricorso, come in precedenza, alla ricerca nella parte appendice.

È un obiettivo importante che ci siamo dati per arricchire il bagaglio culturale in materia di contrattazione, per essere più vicini ai rappresentanti delle nostre strutture sindacali, con un riferimento particolare ai colleghi RSU impegnati nella contrattazione periferica.

Abbiamo da sempre sostenuto che la caratteristica dell'UNSA, o meglio, come lo statuto correttamente sancisce, della FEDERAZIONE CONFSA-UNSA, sia quella di rappresentare un sindacato tecnico, un fiore all'occhiello di cui ci vantiamo, unitamente alle professionalità presenti nei nostri dirigenti sindacali.

Questa professionalità ha trovato riscontro nella disponibilità del collega Gerardo Infantino che ha curato la stesura aggiornata del presente volume, come per tutte le precedenti edizioni, al quale esprimiamo il nostro ringraziamento.

Nel contempo vogliamo sottolineare, a proposito, che la nostra linea rivendicativa volta a richiedere l'utilizzo delle professionalità esistenti all'interno della Pubblica Amministrazione, trova un coerente riscontro nell'utilizzo delle risorse professionali interne al sindacato nella pubblicazione del presente volume.

*Aggiungiamo, infine, che questa pubblicazione assume maggiore rilievo oggi nella prospettiva della riforma del nuovo modello contrattuale, sottoscritto il 22 gennaio 2009 (accordo quadro-riforma assetti contrattuali), che accresce l'importanza della contrattazione integrativa, aumentandone le competenze trasferite da quella nazionale.*

*Abbiamo scritto nella presentazione della precedente edizione che scrivere un libro talvolta può essere più facile che leggerlo.*

*Aggiornare questa pubblicazione è stato faticoso, ci auguriamo che sia più facile leggerla e più agevole consultarla.*

Roma, Marzo 2009

*Federazione UNSA-Confisal  
Il Segretario Generale  
Renato Plaja*

## PARTE PRIMA

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

*(Art. 1 CCNL 14.09.2007)*

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

<sup>(1)</sup> Si riporta l'art. 7 del CCNQ del 11/06/2007:

#### **Comparto del personale dei Ministeri**

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera E), comprende il personale dipendente:
  - dai Ministeri (ivi incluso il personale di cui all'art. 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
  - in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752;
  - dalle Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, escluse quelle ricomprese nell'art. 3 ed escluse l'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica e l'APAT ricomprese nell'art. 6;
  - dal Centro interforze studi applicazioni militari (CISAM);
  - dagli Istituti regionali di ricerca educativa (IRRE), attualmente enti strumentali del Ministero della Pubblica Istruzione, cui subentrerà l'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica ricompresa nell'art. 6, dalla data della loro soppressione ai sensi dell'art. 1, comma 611, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata ai sensi del D.Lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL medesimo.

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

Art. 1, comma 2, CCNL 16.05.2001

Nelle vigenti disposizioni anche contrattuali relative al comparto Ministeri ogni riferimento alla qualifica funzionale va inteso come posizione economica ed area di inquadramento nella quale essa è confluita per effetto del nuovo sistema di classificazione.

**DURATA, DECORRENZA, TEMPI E  
PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**  
(Art. 2 CCNL 14.09.2007)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006-31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido **dall'1 gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2009** per la parte economica<sup>(2)</sup>.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

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

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

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

<sup>(2)</sup> In data 23/01/2009 è stato sottoscritto il CCNL relativo al biennio economico 2008/2009 le cui disposizioni sono incluse nel presente testo.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993<sup>(3)</sup>. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del D.Lgs. 165 del 2001.

<sup>(3)</sup> L'accordo sul costo del lavoro del 23/07/1993 deve intendersi superato a seguito della sottoscrizione dell'accordo quadro del 22/01/2009 che qui si trascrive:

**Accordo quadro riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009**

Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare – con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni – un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale comune nel settore pubblico e nel settore privato:

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
  - avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
  - avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
  - per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice revisionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;
  - si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
  - la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
  - il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale;
  - il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
  - nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l'indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, il quale viene applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
  - nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell'eventuale recupero nell'ambito del successivo triennio, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore;
3. la contrattazione collettiva nazionale di categoria o confederale regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione;
4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;
5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;
6. al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;

7. nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello interconfederale;

8. saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di "tregua sindacale" utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;

9. per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale - le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;

10. nel settore del lavoro pubblico l'incentivo fiscale-contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica;

11. salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;

12. eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;

13. la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge;

14. per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni previste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalità e condizioni;

15. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva;

16. per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;

17. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;

18. le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita;

19. le parti convengono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

## PARTE SECONDA

### RELAZIONI SINDACALI

#### OBIETTIVI E STRUMENTI

(Art. 3 CCNL 16.02.1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. 29/1993 (ora art. 45 del D.Lgs. n. 165/2001);
- b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
- c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

#### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

(Art. 4 CCNL 16.02.1999)

1. Le parti di cui all'art. 10 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art. 31, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di va-

lutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 32 <sup>(4)</sup>.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:

A) A livello di singola Amministrazione

- le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- accordi di mobilità;
- criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sedi centrali e periferiche o tra le sedi periferiche di una stessa amministrazione nel rispetto di quanto stabilito al comma 5 <sup>(5)</sup>;
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125 <sup>(6)</sup>;
- **le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno <sup>(7)</sup>;**

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art. 20, comma 1, lett. a) e all'art. 25 del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

È demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

**Ove il modello organizzativo delle amministrazioni preveda articolazioni di livello regionale o interregionale, la contrattazione di cui al presente punto A si svolge anche presso tali strutture in un'apposita sessione negoziale con i medesimi soggetti, tempi e procedure previsti per il livello nazionale, limi-**

<sup>(4)</sup> Si veda anche l'art. 23 del CCNL del 14.09.2007 a pag. 64.

<sup>(5)</sup> Il quarto alinea è stato aggiunto dall'art. 5, comma 1, del CCNL 12.06.2003.

<sup>(6)</sup> Si veda ora il D.Lgs. n. 198/2006.

<sup>(7)</sup> Alinea aggiunto dall'art. 4, comma 6, del CCNL 14/09/2007.

**tatamente alle materie relative alla gestione delle risorse dei fondi, alla mobilità e alla formazione, specificatamente demandate a tale sede <sup>(8)</sup>.**

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

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995.

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

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

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

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 ARAN-OO.SS CCNL 14.09.2007

*Le parti, al fine di assicurare la qualità dei servizi destinati all'utenza e la professionalità di tutti gli operatori nonché di contrastare fenomeni di dumping sociale e contrattuale, in occasione del confronto sui piani di esternalizzazione di attività o servizi, ritengono opportuno che l'Amministrazione inserisca nei relativi atti e contratti apposite clausole che impegnino i soggetti subentranti al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro nonché al riconoscimento, in favore dei propri dipendenti, di trattamenti economici non inferiori a quelli previsti dalla contrattazione nazionale del comparto di riferimento.*

#### TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI (Art. 4 CCNL 12.06.2003)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali ri-

<sup>(8)</sup> Il periodo in grassetto è stato aggiunto dall'art. 4, comma 5, del CCNL 14/09/2007.

messi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286.

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

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

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è pertanto disapplicato.

## SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

(Art. 6 CCNL 16.02.1999)

### A) INFORMAZIONE

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

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

1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:

- a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
- d) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative<sup>(9)</sup>.**
- e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dei Ministeri;
- g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 21, comma 10;
- h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- i) concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
- l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- m) programmi di formazione del personale;
- n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- o) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione<sup>(10)</sup>;**
- p) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno<sup>(10)</sup>;**

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:

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

3. Le amministrazioni, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e

<sup>(9)</sup> La lettera d) è stata così sostituita dall'art. 4, comma 1, del CCNL 14/09/2007.

<sup>(10)</sup> Le lettere o) e p) sono state aggiunte dall'art. 4, comma 2, del CCNL 14/09/2007.

la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva:

- 1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:
  - a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
  - b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
  - c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
  - d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
  - e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - f) andamento generale della mobilità del personale;
  - g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
  - h) distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione, ai sensi dell'art. 31;
  - i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni <sup>(11)</sup>;
- 2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:
  - a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
  - b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
  - c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
  - d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
  - e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
  - f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente <sup>(11)</sup>;

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

Le materie per le quali è prevista l'informazione preventiva e successiva possono essere integrate nell'ambito della contrattazione di secondo livello in sede di amministrazione di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) <sup>(12)</sup>.

## B) CONCERTAZIONE

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

- 1) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 per:
  - a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
  - b) la verifica periodica della produttività degli uffici;

<sup>(11)</sup> Si veda, al riguardo, la deliberazione n. 23 del 14.6.2007 del Garante per la protezione dei dati personali, consultabile sul sito internet: [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it).

<sup>(12)</sup> L'ultimo periodo è stato aggiunto dall'articolo 5, comma 2, del CCNL 12.06.2003.

- c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative <sup>(13)</sup>.
- d) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno <sup>(14)</sup>.
- 2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:
  - a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
  - b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell'art. 20, comma 1, lett. b).

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

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

## C) CONSULTAZIONE

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

- 1) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:
  - a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
  - b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 35 del presente CCNL.
  - c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 21, comma 10
- 2) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:
  - a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

<sup>(13)</sup> La lettera c) è stata così sostituita dall'art. 4, comma 3, del CCNL 14/09/2007.

<sup>(14)</sup> La lettera d) è stata aggiunta dall'art. 4, comma 4, del CCNL 14/09/2007.

2. È, inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626<sup>(15)</sup>.

#### D) FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione dei ministeri conseguenti all'applicazione della Legge 59/97, sono costituiti presso ogni Am-

<sup>(15)</sup> Tale norma è ora confluita nell'art. 50 del D.Lgs. n.81/2008 che qui si trascrive:

##### Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
  - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
  - c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
  - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
  - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
  - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
  - g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
  - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
  - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
  - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
  - m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
  - n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
  - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

ministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

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

3. Presso ogni Ministero sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

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

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

#### Art. 5, comma 3, CCNL 12.06.2003

Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6 lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, sono altresì costituiti appositi Comitati paritetici, ai quali è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 26 del citato CCNL.

#### COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

(Art. 7 CCNL 16.02.1999)

1. Le Amministrazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel D.Lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la

rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.

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

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del D.Lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne e di quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007<sup>(16)</sup>;
- e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti."

1/ter. Ai fini del comma 1/bis le amministrazioni pubbliche, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d), evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa<sup>(17)</sup>.

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

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;

<sup>(16)</sup> La direttiva del 24/05/2007 (*rectius* del 23/05/2007) è consultabile sul sito: [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it).

<sup>(17)</sup> Il comma 1 è stato così sostituito dall'art. 4, comma 7, del CCNL 14/09/2007.

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

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

4/bis. Il Comitato pari opportunità collabora con l'amministrazione alla redazione di una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, così come previsto dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d)<sup>(18)</sup>.

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

#### Art. 57 D.Lgs. n.165/2001-Pari opportunità

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

<sup>(18)</sup> Il comma 4/bis è stato aggiunto dall'art. 4, comma 8, del CCNL 14/09/2007.

## COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING (Art. 6 CCNL 12.06.2003)

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

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

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

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

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

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999, idonei interventi forma-

tivi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

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

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

7. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento.

In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

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

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 12.06.2003

*In relazione all'art. 6 ed in considerazione della necessità di affrontare in modo organico le situazioni di mobbing esistenti nelle amministrazioni del comparto, le parti raccomandano che le previsioni in esso contenute abbiano attuazione in tempi rapidi e nell'ambito delle strutture esistenti.*

## I SOGGETTI SINDACALI

### SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Art. 8 CCNL 16.02.1999)

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di amministrazione di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) 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) sono:
  - le R.S.U.
  - le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL<sup>(19)</sup>.

### COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Art. 10 CCNL 16.02.1999)

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

#### I - A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE

- a) per la parte pubblica:
  - dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;

<sup>(19)</sup> Si riporta, al riguardo, il punto 3 della delibera n. 15/09 (Linee di indirizzo in materia di composizione delle delegazioni trattanti) del comitato direttivo dell'ARAN:

"3) Con riguardo alla seconda questione, ovvero l'individuazione delle OO.SS. da ammettere alle trattative per la definizione del contratto collettivo integrativo, le disposizioni contenute negli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165 del 2001 stabiliscono che sono i contratti collettivi nazionali di lavoro ad individuare i soggetti legittimati a partecipare alla contrattazione integrativa. In proposito la formulazione adottata dal CCNL - che, però, dovrà essere verificata con specifico riguardo all'interpretazione di ciascun testo contrattuale - appare fare riferimento alle OO.SS. che hanno sottoscritto il contratto collettivo quadriennale, tempo per tempo, vigente. Ove si registri una differenziazione tra le parti firmatarie del contratto collettivo quadriennale e quelle che sottoscrivono il secondo biennio economico, in base anche al principio generale dell'inscindibilità del contratto collettivo, appare corretto affermare che il contratto collettivo nazionale ingloba l'accordo sul secondo biennio economico con la conseguenza che i soggetti sindacali che lo hanno stipulato diventano parti del contratto collettivo nazionale. Le osservazioni appena svolte sono di ausilio all'interpretazione delle clausole che, all'interno del contratto collettivo nazionale, individuano le OO.SS. legittimate alla contrattazione integrativa facendo riferimento ai soggetti sindacali firmatari del contratto collettivo nazionale, in quanto la formula utilizzata ben può intendersi riferita - in assenza di determinazioni più puntuali - sia alle OO.SS. firmatarie del solo CCNL quadriennale e del primo biennio economico sia alle OO.SS. firmatarie del solo CCNL relativo al secondo biennio economico."

- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

- b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1;

### II - NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI INDIVIDUATI COME SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

- a) per la parte pubblica:
  - dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
  - da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.
- b) per la parte sindacale, dai soggetti di cui all'art. 8, comma 2.

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

## PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

### DIRITTO DI ASSEMBLEA

(Art. 2 CCNL 16.05.2001)

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

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

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

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

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 ARAN-OO.SS. CCNL 16.05.2001

*Con riferimento all'art. 2 del presente CCNL, in relazione alla diversa dislocazione degli uffici delle amministrazioni statali nell'ambito di una stessa città e al fine di favorire assemblee sindacali anche tra dipendenti appartenenti ad amministrazioni diverse, le parti convengono che per "idonei locali concordati con l'amministrazione" si intendono anche quelli fuori dalla sede di servizio. In tali limitati casi l'assenza dal servizio non può superare il tempo previsto per lo svolgimento dell'assemblea sindacale.*

### CONTRIBUTI SINDACALI

(Art. 12 bis CCNL 16.05.1995)

aggiunto dall'art. 1 CCNL 22.10.1997)

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per

il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

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

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

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

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

## TITOLARITÀ DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

(Art. 9 CCNL 16.02.1999)

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

- a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
- b) dirigenti sindacali:
  - dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle RSU siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
  - dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale<sup>(20)</sup>;
  - componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

<sup>(20)</sup> Il secondo alinea è stato così sostituito dal CCNL del 10/02/2004.

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

**NORMA DI RINVIO**  
(Art. 7 CCNL 12.06.2003)

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 le amministrazioni, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche<sup>(21)</sup>.

2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9 comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999 relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti conven-gono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro il 15 marzo 2003.

<sup>(21)</sup> In appendice è riportato il CCNQ sulle prerogative e diritti sindacali del 7.8.1998 nonché il CCNQ del 26.09.2008 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle OO.SS. rappresentative nei comparti nel biennio 2008/2009.

**PROCEDURE DI  
RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

**CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**  
(Art. 11 CCNL 16.02.1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

**INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI**  
(Art. 12 CCNL 16.02.1999)

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. 29/1993 (ora art. 47 del D.Lgs. N.165/2001, ndr) e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

## PARTE TERZA

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### OBIETTIVI E FINALITÀ

(Art. 5 CCNL 14.09.2007)

1. Nel quadro degli obiettivi di ammodernamento delle pubbliche amministrazioni, le parti prendono atto della necessità di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione professionale, come presupposto di grande rilevanza strategica per attuare e sostenere il miglioramento della funzionalità degli uffici, nonché promuovere la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti.
2. Nell'ambito di tale processo, l'istituzione della Commissione per l'ordinamento prevista dal CCNL del 12 giugno 2003 ha consentito di realizzare una fase istruttoria per l'analisi e la verifica, in sede tecnica, di tutti gli aspetti di tale tematica, anche al fine di misurare il cambiamento finora operato dai contratti e di proporre l'adozione di soluzioni più avanzate<sup>(22)</sup>.

<sup>(22)</sup> Si riporta il testo dell'art. 9 del CCNL del 12.06.2003 istitutivo della commissione paritetica per il sistema classificatorio. La relazione finale della commissione, del 18/11/2004, è consultabile sul sito: [aranea-genzia.it](http://aranea-genzia.it) (ministeri/verbali-preintese).

#### "ART. 9 COMMISSIONE PARITETICA PER IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti nel portare avanti il sistema di classificazione professionale di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, quale efficace e concreto strumento di riforma.
2. A tale scopo, le parti, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui al comma 1, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi ed un impiego più flessibile delle risorse umane.
3. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi suindicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema classificatorio che in particolare esamini la possibilità di:

- attuare una riduzione degli attuali accessi dall'esterno;
- individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale;
- ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
- valutare le implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte.

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

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

3. Nella prospettiva di realizzare un nuovo modello classificatorio, le parti ribadiscono il loro impegno ad individuare idonei strumenti gestionali che possano assicurare, attraverso la crescita professionale ed economica dei dipendenti, una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle pubbliche Amministrazioni.

4. La nuova classificazione, pertanto, si basa sui seguenti principi:

- valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione ed il conseguimento di obiettivi di efficacia;
- flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.

5. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

## CLASSIFICAZIONE (Art. 6 CCNL 14.09 2007)

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

Prima area – comprendente la ex posizione A1, A1S;

Seconda area – comprendente le ex posizioni B1, B2, B3 e B3S;

Terza area – comprendente le ex posizioni C1, C1S, C2, C3 e C3S.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A del presente CCNL.

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

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

5. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165 del 2001<sup>(23)</sup>, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni considerate professionalmente equivalenti all'interno dell'area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

6. L'accesso dall'esterno nelle aree è previsto nella posizione retributiva iniziale di ciascun profilo professionale in relazione a quanto stabilito nell'allegato A, anche al fine di garantire un assetto classificatorio omogeneo tra le diverse amministrazioni del comparto.

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

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

<sup>(23)</sup> L'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 è riportato a pag. 74.

**DECLARATORIA DELLE AREE FUNZIONALI**

(Allegato A CCNL 14.09.2007)

**AREA FUNZIONALE PRIMA (ex A1 e A1S)**

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono lavori qualificati richiedenti capacità specifiche semplici, anche di supporto alle lavorazioni.

*Specifiche professionali:*

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

*Contenuti professionali di base:*

Lavoratore che svolge tutti i compiti di supporto alle varie attività con l'ausilio di mezzi in dotazione sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli e al trasporto delle persone o cose, alla consegna di documentazione o merci.

*Accesso alla Prima area:*

Dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.

*Requisiti:*

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

**AREA FUNZIONALE SECONDA (ex B1, B2, B3 e B3S)**

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione ovvero svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze dei processi operativi e gestionali.

*Specifiche professionali:*

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati, acquisibili con la scuola dell'obbligo;

- capacità manuali e/o tecnico-operative riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione;
- relazioni organizzative di tipo semplice.

*Contenuti professionali di base:*

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesti dal profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice.
- Lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, digitazione, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, protocolla e gestisce le attività inerenti la ricezione e l'invio della corrispondenza; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello.
- Lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico e fornendo le opportune informazioni, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.
- Lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

*Specifiche professionali:*

- Livello di conoscenze acquisibili con il diploma di scuola media superiore e discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite;
- svolgimento di attività esecutiva ed istruttoria in campo amministrativo, tecnico, contabile o nei settori specialistici connessi alle attività istituzionali delle amministrazioni;
- capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati;
- relazioni organizzative di media complessità;
- gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

*Contenuti professionali di base:*

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse

fasi dei processi lavorativi, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che interviene nelle diverse fasi dei processi di lavorazione, provvedendo alle esecuzioni di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali, ad esempio, l'installazione, la conduzione, la riparazione di prodotti e impianti, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza.
- Lavoratore che svolge attività preparatorie di atti anche da notificare, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili semplici, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione.
- Lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi, svolge le attività connesse agli specifici settori di competenza, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare.
- Lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, rilascia copie, estratti e certificati, esplica attività di segreteria in commissioni, attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione.

#### *Accesso alla Seconda area*

##### *Dall'esterno:*

- mediante le procedure previste dalla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni;
- mediante pubblico concorso.

*Dall'interno:* dalla prima area funzionale all'area superiore con le modalità previste dall'art. 14 (passaggi tra le aree), del presente CCNL.

#### *Requisiti:*

##### *Per l'accesso dall'esterno:*

- diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.
- diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

##### *Per l'accesso dall'interno:*

- per il personale proveniente dalla prima area in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno cinque anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'art. 16, di quattro nel profilo di provenienza.

#### AREA FUNZIONALE TERZA (ex C1, C1S, C2, C3 e C3S)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

#### *Specifiche professionali:*

Elevato grado di conoscenze ed esperienze teorico pratiche dei processi gestionali acquisibili con il diploma di laurea o laurea specialistica;

- coordinamento, direzione e controllo, ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;
- svolgimento di attività di elevato contenuto tecnico, gestionale, specialistico con assunzione diretta di responsabilità di risultati;
- organizzazione di attività;
- relazioni esterne e relazioni organizzative di tipo complesso;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali.

#### *Contenuti professionali di base:*

Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività di elevato contenuto specialistico, attinenti al proprio settore di competenza in relazione alle specifiche professionali ed al livello di cono-

scenza richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa, attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti di fattibilità, valuta, modifica e sceglie le procedure e le tecniche più idonee per la propria attività; svolge studi, ricerche e consulenza; svolge attività ad alto contenuto specialistico che richiedono particolari conoscenze conseguite anche a seguito di laurea specialistica; analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina;
- lavoratore che, nell'ambito dell'area professionale assegnata, effettua accertamenti, verifiche e controlli e sorveglia l'esecuzione dei lavori, intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza ovvero svolge attività ispettive, di valutazione, di controllo, di programmazione, di revisione nei vari settori di attività;
- lavoratore che può dirigere o coordinare unità organiche o strutture anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo lo svolgimento dell'attività di competenza, provvedendo agli adempimenti previsti nell'ambito di normative generali ed emanando direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, anche a seguito di laurea specialistica, abilitazioni e/o iscrizioni all'albo, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature, impianti e macchinari, scegliendo altresì i materiali idonei per la propria attività; dirige e coordina gli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto; effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi; assicura la direzione ed il coordinamento anche dei progetti tecnici da realizzare e dei piani operativi oppure svolge attività di analisi, rilevazione e studio;
- lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita, anche a seguito di laurea specialistica, svolge, per i settori di competenza, le attività relative alla realizzazione dei programmi, e della relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione; prefigura la struttura hardware necessaria e gestisce il software, proponendo le eventuali modifiche e valutando i relativi prodotti; effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi; gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali lo stesso è ripartito; coordina e pianifica le attività di sviluppo e gestione dei sistemi informatici, controllando gli standard di funzionamento degli stessi, nonché le relative specifiche funzionali.

#### Accesso alla Terza area:

Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Dall'interno: dalla Seconda area alla posizione retributiva iniziale della Terza area con le modalità previste dall'art. 14 (passaggi tra le aree) del presente CCNL.

#### Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno:

- diploma di laurea o diploma di laurea specialistica coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

- per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella seconda area;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno sette anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'art. 16, di quattro nel profilo di provenienza.

### PROFILI PROFESSIONALI

(Art. 7 CCNL 14.09.2007)

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

2. Ai sensi dell'art. 6 (classificazione) i profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area, secondo i settori attività ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali delle Amministrazioni, le diverse tipologie professionali esistenti. Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.

3. I profili professionali, nell'ambito di ogni settore di attività all'interno di ciascuna area, sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3 lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999, con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN. Tale attività di assistenza è preordinata a garantire un assetto omogeneo all'interno del

comparto sulla base dei criteri definiti a livello nazionale e può realizzarsi anche attraverso uno specifico parere tecnico.

### *Norme finali CCNL 14.09.2007*

Sino all'applicazione dell'art. 7 (profili professionali), i dipendenti rimangono inquadrati nei profili professionali previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 16 febbraio 1999, oppure, qualora la contrattazione integrativa non vi abbia ancora provveduto, quelli di cui al DPR del 29 dicembre 1984, n. 1219 e dal DPR 17 gennaio 1990, n. 44, allegati 1, 2 e 3.

## CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI (Art 8 CCNL 14.09.2007)

1. I profili, distinti per settori di attività, possono accorpare le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A, che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.

2. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa di Amministrazione terrà conto dei seguenti criteri:

- superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;
- individuazione all'interno delle aree di profili unici con riferimento ai contenuti delle mansioni, senza possibilità di costituzione di uno stesso profilo professionale articolato su due aree diverse;
- semplificazione dei contenuti delle mansioni attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;
- attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle Amministrazioni ed alle nuove tecnologie adottate;
- indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema di classificazione, nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico-economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;
- garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 6, comma 6 (classificazione), sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità ri-

chiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico stipendiario previsto per il personale in servizio.

3. Nei casi in cui sia necessaria la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno delle aree, con la conseguente riorganizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, articolata su più profili professionali nell'ambito di una stessa area, viene costituito un profilo unico che ricomprende sia il profilo di base che quello o quelli più evoluti comunque appartenenti ad una medesima famiglia professionale o riconducibili ad una stessa tipologia lavorativa. In tale profilo unico ogni dipendente mantiene, ad invarianza di spesa, il trattamento economico complessivo in godimento e la professionalità acquisita, con la conservazione della fascia economica corrispondente alla trasposizione automatica di cui all'art. 10 (Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione), mentre la posizione iniziale di accesso dall'esterno al profilo stesso coincide con quella del profilo di base preso in considerazione nel processo di ricomposizione.

## ISTITUZIONE DI NUOVI PROFILI (Art. 9 CCNL 14.09.2007)

1. Le amministrazioni, in relazione alle proprie necessità organizzative, possono prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, secondo i criteri di cui all'art. 8, comma 2 (criteri per la definizione dei profili professionali).

2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari livello retributivo precedentemente previsto, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale nell'area di appartenenza, svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima area. Il passaggio avviene con mantenimento della fascia retributiva maturata. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.

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

## NUOVO INQUADRAMENTO E NORME DI PRIMA APPLICAZIONE (Art. 10 CCNL 14.09.2007)

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data

mediante il riconoscimento – all'interno di ciascuna area – della posizione economica già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente secondo la tabella di trasposizione B (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

**Tabella B - Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione (\*)**

| Aree precedenti sistema classificatorio | Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio | Aree nuovo sistema classificatorio | Fasce retributive all'interno delle aree |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------|
| AREA A                                  | A1                                                          | PRIMA AREA                         | F1                                       |
|                                         | A1S                                                         |                                    | F2                                       |
|                                         | —                                                           |                                    | F3                                       |
| AREA B                                  | B1                                                          | SECONDA AREA                       | F1                                       |
|                                         | B2                                                          |                                    | F2                                       |
|                                         | B3                                                          |                                    | F3                                       |
|                                         | B3S                                                         |                                    | F4                                       |
|                                         | —                                                           |                                    | F5                                       |
| AREA C(**)                              | —                                                           | TERZA AREA (**)                    | F6                                       |
|                                         | C1                                                          |                                    | F1                                       |
|                                         | C1S                                                         |                                    | F2                                       |
|                                         | C2                                                          |                                    | F3                                       |
|                                         | C3                                                          |                                    | F4                                       |
|                                         | C3S                                                         |                                    | F5                                       |
|                                         | —                                                           |                                    | F6                                       |
|                                         | —                                                           |                                    | F7                                       |

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

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

4. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999 sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

(\*) La trasposizione avviene ad invarianza di spesa.

(\*\*) Nella Terza area è compreso anche il personale dei ruoli ad esaurimento che conserva il proprio trattamento economico.

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

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

#### ACCESSO DALL'ESTERNO

(Art. 11 CCNL 14.09.2007)

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

2. Le Amministrazioni sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10, comma 3 (nuovo inquadramento).

3. Le assunzioni dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avvengono alle posizioni di accesso individuate per ciascun profilo e con i requisiti indicati nell'allegato A.

#### Art. 35 D.Lgs. n. 165 del 2001 - Reclutamento del personale

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

- tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
- mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le man-

sioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla *legge 13 agosto 1980, n. 466*, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.

5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.

5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai comandi precedenti.

## PROGRESSIONI

### PROGRESSIONE ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

(Art. 12 CCNL 14.09.2007)

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

a) *Progressioni tra le aree:*

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

b) *Sviluppi economici all'interno delle aree:*

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

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

### PROGRESSIONI TRA LE AREE

(Art. 13 CCNL 14.09.2007)

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

- a) garanzia dell'accesso dall'esterno nei posti disponibili in ciascun profilo nella misura di cui all'art. 11, comma 2 (accesso dall'esterno).
- b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono

no le selezioni. Ai fini della determinazione del punteggio finale si fa riferimento al titolo di studio, all'esperienza professionale, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale ed alle prove selettive finali.

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

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

- a) i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 20 (relazioni sindacali nel sistema di classificazione) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:
  - titoli di studio e culturali, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
  - corsi di formazione, anche esterni all'Amministrazione, per i quali sia previsto l'esame finale, qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata;
  - qualità della prestazione lavorativa in relazione ai risultati conseguiti, valutata ai sensi dell'art. 22;
  - arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;
- b) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso un'apposita prova volta ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi.

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

4. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (Codice disciplinare), del CCNL del 12 giugno 2003, o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

5. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate dalle Amministrazioni

sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni<sup>(24)</sup>.

### PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE (Art. 14 CCNL 14.09.2007)

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 13 (progressioni tra le aree) sono preventivamente individuate dalle Amministrazioni con atti di organiz-

<sup>(24)</sup> La norma fondamentale al riguardo è l'art. 39 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni.

Si riportano i commi 3, 3 bis e 3 ter:

3. Per consentire lo sviluppo dei processi di riqualificazione delle amministrazioni pubbliche connessi all'attuazione della riforma amministrativa, garantendo il rispetto degli obiettivi di riduzione programmata del personale, a decorrere dall'anno 2000 il Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità. In tale quadro, entro il primo semestre di ciascun anno, il Consiglio dei Ministri determina il numero massimo complessivo delle assunzioni delle amministrazioni di cui al comma 2, compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell'anno precedente. Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità e possono essere disposte esclusivamente presso le sedi che presentino le maggiori carenze di personale. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle assunzioni previste da norme speciali o derogatorie.

3-bis. A decorrere dall'anno 1999 la disciplina autorizzatoria, di cui al comma 3, si applica alla generalità delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e riguarda tutte le procedure di reclutamento e le nuove assunzioni di personale. Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanare a decorrere dallo stesso anno, entro il 31 gennaio, prevede criteri, modalità e termini anche differenziati delle assunzioni da disporre rispetto a quelli indicati nel comma 3, allo scopo di tenere conto delle peculiarità e delle specifiche esigenze delle amministrazioni per il pieno adempimento dei compiti istituzionali.

3-ter. Al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi di riforma organizzativa e riqualificazione funzionale delle amministrazioni interessate, le richieste di autorizzazione ad assumere devono essere corredate da una relazione illustrativa delle iniziative di riordino e riqualificazione, adottate o in corso, finalizzate alla definizione di modelli organizzativi rispondenti ai principi di semplificazione e di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi, con specifico riferimento, eventualmente, anche a nuove funzioni e qualificati servizi da fornire all'utenza. Le predette richieste sono sottoposte all'esame del Consiglio dei Ministri, ai fini dell'adozione di delibere con cadenza semestrale, previa istruttoria da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica. L'istruttoria è diretta a riscontrare le effettive esigenze di reperimento di nuovo personale e l'impraticabilità di soluzioni alternative collegate a procedure di mobilità o all'adozione di misure di razionalizzazione interna. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria riguardante gli oneri derivanti dall'applicazione della nuova classificazione del personale certificata dai competenti organi di controllo, di cui all'art. 52, comma 5, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni, laddove operanti, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29. Decorso tale termine, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

zazione improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001, previa concertazione con le OO.SS.

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

3. Nel caso di progressione interna nel sistema di classificazione di cui all'art. 13 (progressioni tra le aree) e per il passaggio tra profili ai sensi dell'art. 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area), le Amministrazioni comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del D.Lgs. n. 152 del 26 maggio 1997<sup>(25)</sup>.

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

5. Al fine di sostenere i processi di crescita professionale dei dipendenti e di garantire una migliore funzionalità degli uffici, in sede di prima applicazione del presente CCNL e nel rispetto delle disposizioni di legge in vigore, le amministrazioni, verificate le effettive disponibilità di bilancio e previo espletamento delle modalità di relazioni sindacali previste dall'art. 20 (relazioni sindacali del sistema di classificazione), assumono ogni utile iniziativa volta ad avviare, entro un anno, le procedure di progressione tra le aree di cui al presente articolo.

### Norme finali CCNL 14.09.2007

Nelle Aree le fasce retributive iniziali di accesso ai profili sono quelle attualmente previste dal precedente sistema classificatorio in relazione ai titoli di studio e requisiti professionali richiesti al personale ivi inquadrato.

### DISPOSIZIONE TRANSITORIA PER IL PERSONALE DELL'AREA PRIMA (Art. 36 CCNL 14.09.2007)

In via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto, al fine di favorire i processi di riorganizzazione delle Amministrazioni, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i

<sup>(25)</sup> Il D.Lgs. n. 152 del 26/05/1997 reca: "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro".

passaggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area nel rispetto delle percentuali previste per l'accesso dall'esterno. All'onere derivante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art 31 del CCNL del 16 febbraio 1999 come integrato dai successivi CCNL.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI PROGRESSIONE FRA LE AREE (Art. 15 CCNL 14.09.2007)

1. Nel caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale del nuovo profilo di inquadramento, conseguito attraverso la selezione, ivi compresa l'indennità di amministrazione corrispondente.
2. Qualora il trattamento stipendiale in godimento, corrispondente alla fascia di provenienza, risulti superiore a quello iniziale di nuovo inquadramento, il relativo differenziale è mantenuto come assegno *ad personam*, che continua a gravare sul Fondo unico e che viene successivamente riassorbito con l'acquisizione delle ulteriori fasce retributive. Tale assegno *ad personam* conserva la natura giuridica ed economica di trattamento stipendiale fondamentale.
3. Salvo quanto previsto al comma 2, vengono riassegnate al Fondo unico di amministrazione, secondo le modalità previste dall'art. 6, comma 1, seconda alinea del CCNL del 21 febbraio 2001<sup>(26)</sup>, le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento della fascia economica di provenienza, che sono pari al differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto del passaggio e la fascia retributiva iniziale del profilo di provenienza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza.

#### FLESSIBILITÀ TRA I PROFILI ALL'INTERNO DELL'AREA (Art. 16 CCNL 14.09.2007)

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A.
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.

<sup>(26)</sup> L'art. 6, comma 1, del CCNL 21.02.2001 ha integrato l'art. 31 del CCNL 16.02.1999. Si veda, pertanto, il 12° alinea di quest'ultimo articolo (pag. 192).

3. Il passaggio è effettuato dalle Amministrazioni, tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art. 13 (progressioni tra le aree).
4. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di cui all'Allegato A e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 18, commi 6 e 7 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 ARAN-OO.SS. CCNL 14.09.2007

*In relazione alla flessibilità tra i profili di cui all'art. 16 le parti si danno atto che i requisiti culturali posseduti devono essere coerenti con le attività lavorative del profilo oggetto della selezione.*

#### SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE (Art. 17 CCNL 14.09.2007)

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

Tabella E (omissis)<sup>(27)</sup>

<sup>(27)</sup> Gli importi indicati nella tabella E sono stati successivamente incrementati: per gli importi aggiornati si veda ora la tabella B a pag. 187.

**PROCEDURE E CRITERI PER  
LO SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELL'AREA**  
(Art. 18 CCNL 14.09.2007)

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

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

**TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PASSAGGI DI FASCIA RETRIBUTIVA**  
(Art. 19 CCNL 14.09.2007)

1. In caso di progressione economica di cui all'art. 18 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno delle aree), oltre al trattamento tabellare della fascia retributiva successiva, compete l'indennità di amministrazione ad essa correlata, secondo le modalità di cui all'art. 17, comma 3 (sviluppi economici all'interno delle aree).
2. Nel caso in cui dall'istituzione di nuove fasce retributive non derivi un diverso parametro di indennità di amministrazione, il dipendente in caso di progressione ad una delle nuove fasce retributive continua a percepire l'indennità di amministrazione nel frattempo maturata.
3. In caso di cessazione dal servizio del dipendente, si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 3 (Fondo unico di amministrazione).

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
(Art. 18 CCNL 16.02.1999)

1. Nell'ambito dell'area C le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità.
2. Tali posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
  - funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
  - attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari;
  - attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
3. Il valore dell'indennità di cui al comma 1) è ricompreso tra un minimo di L. 2.000.000 ed un massimo di 5.000.000, annui lordi per tredici mensilità in relazione alle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 31.

## CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 19 CCNL 16.02.1999)

1. Possono procedere all'individuazione delle posizioni organizzative le amministrazioni che abbiano realizzato:
  - l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs 29/1993, con particolare riferimento agli artt. 3, 4, 7, 9 e 14 (ora artt. 4, 5, 7, 8 e 14 del D.Lgs. n. 165/2001, *n.d.r.*);
  - la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
  - l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.
2. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
3. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - accertamento di risultati negativi.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.
5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente dalle singole amministrazioni.

## RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (Art. 20 CCNL 14.09.2007 e art. 20 CCNL 16.02.1999)

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:
  - A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:
    - determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree);
    - individuazione dei profili di cui all'art. 8 (criteri per la definizione dei profili professionali).
  - B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:
    - a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 13 (progressioni tra le aree);

- b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui agli artt. 13 (progressioni tra le aree) e 14 (procedure per la progressione tra le aree);

Art. 20, comma 1, lett. B) lett. c. CCNL 16.02.1999

- c) con riferimento agli artt. 17 (articolo disapplicato, *n.d.r.*) e 18:
  - criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.
2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

## PARTE QUARTA

### IL RAPPORTO DI LAVORO

#### MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI

##### OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE

*(Art. 21 CCNL 14.09.2007)*

1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, le Amministrazioni, nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individuano idonei strumenti che consentono di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati per il perseguimento dei fini istituzionali delle stesse. A tal fine vengono istituiti sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. L'adozione e la diffusione di metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa costituiscono la base dei processi di rinnovamento e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni.
3. La misurazione dei servizi erogati deve divenire lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo agli effetti sul benessere dei cittadini, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni di qualità sui risultati effettivamente conseguiti, tenuto conto delle percezioni degli utenti.
4. Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti e le azioni delle amministrazioni al fine di verificare:
  - all'esterno, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
  - all'interno, la qualità e i livelli delle prestazioni dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino il merito, l'impegno e la produttività.
5. In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale

per la diffusione della cultura della misurazione, della soddisfazione dell'utenza e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientata ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

### VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI PUBBLICI (Art. 2 CCNL 23.01.2009)

1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, le amministrazioni, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.
2. A tal fine, le amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.
3. Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:
  - gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività delle singole Amministrazioni, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;
  - gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno dell'Amministrazione oppure a vantaggio degli stessi dipendenti della medesima.
4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:
  - a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
  - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
  - c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
  - d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
  - e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione

5. In questo quadro di riferimento, le amministrazioni assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad obiettivi *standard* di qualità.
6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, le amministrazioni dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:
  - individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
  - identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
  - individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
  - indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.
7. Con cadenza annuale, le amministrazioni devono procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfacimento espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.
8. Le amministrazioni devono rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Amministrazione anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.
9. Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Amministrazione, organizzazioni sindacali ed utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione <sup>(28)</sup>.

<sup>(28)</sup> Si riporta, al riguardo, l'art. 7-bis del D.L. n. 207/2008 convertito nella L. n. 14/2009

#### Criteri e parametri di misurabilità dell'azione amministrativa

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 31 luglio 2009, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, vengono definiti criteri e parametri di misurabilità dei risultati dell'azione amministrativa da applicare ai fini dell'erogazione di trattamento economico accessorio al personale delle amministrazioni, di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sulla base dei seguenti principi:

- a) correlazione diretta e significativa con l'impegno e la rilevanza delle prestazioni rese, ponderate sul piano qualitativo e quantitativo;

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

#### VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE (Art. 22 CCNL 14.09.2007)

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

2. I criteri per la valutazione di cui al comma 1, definiti secondo quanto previsto all'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 devono, comunque, rispettare i seguenti principi:

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

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

#### POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ (Art. 23 CCNL 14.09.2007)

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il

- b) correlazione con i livelli di innovazione, snellimento e semplificazione dell'azione amministrativa;
- c) correlazione con i carichi di lavoro dell'ufficio o sede di appartenenza da definire in base ad apposite e oggettive rilevazioni e con il miglioramento dei servizi resi;
- d) dimensione individuale del contributo o apporto dato alla realizzazione degli obiettivi dell'ufficio.

30 novembre, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti – obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività delle amministrazioni. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa che viene avviata entro il 31 dicembre e si svolge secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'art. 4 del CCNL del 12 giugno 2003.

2. (disapplicato)<sup>(29)</sup>.

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

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

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

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

Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascuna amministrazione.

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

<sup>(29)</sup> Comma disapplicato dall'art. 3, comma 4, del CCNL 23.01.2009.

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

8. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 21 (obiettivi di carattere generale) e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

- grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato il 30% delle somme variabili del FUA;
- merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 20% delle somme variabili del Fondo stesso e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di amministrazione. Tali risorse verranno integrate da quelle previste dall'art. 35, comma 3.

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

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

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

12. Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del D.Lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione del sistema incentivante di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza dello stesso con gli obiettivi prefissati.

## PROGETTI E PROGRAMMI PER IL MIGLIORAMENTO DELLE SINGOLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

(Art. 3 CCNL 23.01.2009)

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

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

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

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

4. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate secondo le procedure di cui all'articolo 23 del CCNL del 14 settembre 2007. È disapplicato il comma 2 dell'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2007.

## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

(Art. 14 CCNL 16.05.1995)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
  - e) durata del periodo di prova;
  - f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
  - g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 15, comma 6 (ora art. 22 del CCNL 16.02.1999).
5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dal comma 8 dell'art. 15 (ora art. 21 del CCNL 16.02.1999), di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29

del 1993<sup>(30)</sup>. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

<sup>(30)</sup> Ora art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 che qui si trascrive:

**Art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 - Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi**

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

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

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

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

## PERIODO DI PROVA

(Art. 14 bis CCNL 16.05.1995 aggiunto dall'art. 2 del CCNL 22.10.1997)

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

- 2 mesi per le posizioni economiche A1 e B1;
- 4 mesi per le posizioni economiche B2, B3, C1, C2<sup>(31)</sup>

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

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

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs n. 29 del 1993 (ora art. 69 del D.Lgs. n. 165/2001). In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 del presente CCNL.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, può disporre verifiche del rispetto della disciplina delle incompatibilità di cui al presente articolo e di cui all'articolo 1, comma 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale scopo quest'ultimo stipula apposite convenzioni coi servizi ispettivi delle diverse amministrazioni, avvalendosi, altresì, della Guardia di Finanza e collabora con il Ministero dell'economia e delle finanze al fine dell'accertamento della violazione di cui al comma 9.

<sup>(31)</sup> Il primo periodo del presente comma risulta così sostituito dall'art. 17 del CCNL 16.05.2001.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.
10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova<sup>(32)</sup>.

#### RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Art. 15 CCNL 16.05.2001)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area, nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'amministrazione medesima al momento del rientro.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le

<sup>(32)</sup> Si veda anche l'art. 7, comma 8, del CCNL 16.05.2001 (pag. 110).

pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.
4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

## DISCIPLINA DELLE MANSIONI

### Art. 52 del D.Lgs. n. 165 del 2001 - Disciplina delle mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
  - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
  - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazioni della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

## MANSIONI SUPERIORI

(Art. 24 CCNL 16.02.1999)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D.Lgs. n. 29/1993 (ora art. 52 D.Lgs. n. 165/2001, *n.d.r.*) per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni economiche "super" non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate "mansioni superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'area immediatamente superiore.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
  - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 15;
  - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8 comma 1. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.Lgs. 29/1993.

## MUTAMENTO DI PROFILO PER INIDONEITÀ PSICO-FISICA

(Art. 3 CCNL 16.05.2001)

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipen-

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

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

3. L'inquadramento nella posizione economica inferiore può essere anche temporaneo ove sia legato alla mancanza di posti e non alla inidoneità fisica allo svolgimento delle relative mansioni. In tale caso il dipendente al verificarsi della vacanza ha titolo alla ricollocazione nel profilo per il quale era stato giudicato idoneo.

4. La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti è presentata dal dipendente, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.

5. L'eventuale ricollocazione del dipendente in altro profilo professionale ai sensi dei commi 1 e 2, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali.

6. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore si applica l'art. 4, comma 4 della legge 68/1999<sup>(33)</sup>.

7. Al dipendente che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 5.

<sup>(33)</sup> Il testo dell'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999 è il seguente:

"I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizione, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possono essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatorie di cui all'articolo 8."

Si veda inoltre l'art. 3 del regolamento di esecuzione della legge n. 68/99 (DPR n. 333 del 10.10.2000) pubblicato sulla G.U. n. 270 del 18.11.2000.

## ORARIO DI LAVORO E SUE TIPOLOGIE <sup>(34)</sup>

### ORARIO DI LAVORO (Art. 19 CCNL 16.05.1995)

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, previo esame con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 8 del presente contratto, è articolato su cinque giorni fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724<sup>(35)</sup>, sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali<sup>(36)</sup>, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993 (ora artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 165/2001).

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

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;

<sup>(34)</sup> La materia dell'orario di lavoro è disciplinata, a livello legislativo, dal D.Lgs. n. 66 del 2003 che fa salve le clausole dei contratti collettivi. Si veda anche la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 8 del 3/3/2005.

<sup>(35)</sup> Si riportano i commi 1, 2 e 3 dell'art. 22 della legge 724/1994.

"1. L'orario di servizio nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, si articola su cinque giorni settimanali, anche nelle ore pomeridiane, in attuazione dei principi generali di cui al titolo I del predetto decreto legislativo. Sono fatte salve in ogni caso le particolari esigenze dei servizi pubblici da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, quelle delle istituzioni scolastiche, nonché quelle derivanti dalla necessità di assicurare comunque la funzionalità delle strutture di altri uffici pubblici con un ampliamento dell'orario di servizio anche nei giorni non lavorativi.

2. Nelle amministrazioni pubbliche indicate nel comma 1 l'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio e si articola su cinque giorni, anche nelle ore pomeridiane, fatte salve le particolari esigenze dei servizi pubblici indicati nel comma 1.

3. L'articolazione dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico e dell'orario di lavoro è definita, con le procedure di cui all'articolo 10, all'articolo 16, comma 1, lettera d), ed all'art. 17, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, avendo presenti le finalità e gli obiettivi da realizzare e le prestazioni da assicurare, secondo modalità maggiormente rispondenti alle esigenze dell'utenza. L'orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato."

<sup>(36)</sup> L'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di contrattazione collettiva integrativa e decentrata ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.02.1999.

- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
  - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:
- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
  - orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative anti-meridiane;
  - orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
  - turnazioni; da attivare ai sensi dell'art. 12 del DPR 266/1987 (ora art. 1 dell'accordo sulle tipologie degli orari di lavoro del 12.01.1996), nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;
  - orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.
4. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria.
- Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.
5. Al fine di completare la disciplina contrattuale di tutti gli istituti relativi all'orario di lavoro, nel rispetto della legge 23 dicembre 1994, n. 724, e del D.Lgs. n. 29 del 1993, si procederà entro il 31 marzo 1995 ad apposita contrattazione.

Allegato A. punto 4. CCNL 22.10.1997

- a) il diritto del dipendente ad usufruire o meno della pausa prevista nell'ambito dell'orario giornaliero, quando questo superi le sei ore, va esercitato in un quadro di programmazione generale dell'orario di servizio e di lavoro, definito in sede di esame congiunto tra le parti a livello locale, come previsto dalle norme contrattuali;
- b) la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. in corso di udienze giudiziarie, di operazioni di sdoganamento, ecc.);
- c) le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

**ACCORDO RIGUARDANTE LE TIPOLOGIE  
DEGLI ORARI DI LAVORO, AI SENSI DELL'Art. 19 C. 5 DEL  
CCNL DEL 16.05.1995, SOTTOSCRITTO IN DATA 12.01.1996**

*Art. 1 - Turnazioni*

1. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:
  - a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso esame con le organizzazioni sindacali, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
  - b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali i predetti limiti possono essere elevati a dieci turni notturni per mese ed alla metà dei giorni festivi dell'anno; in tal caso la contrattazione decentrata di amministrazione, di cui al successivo terzo comma, dovrà stabilire apposite maggiorazioni rispetto alle ordinarie indennità di turno definite nella stessa sede;
  - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
  - f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione decentrata di amministrazione, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 36 del contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le seguenti fattispecie: a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore; b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno. Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse amministrazioni gli importi minimi sono fissati come segue:

lire 25.000 lorde per ciascun turno festivo; lire 25.000 lorde per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b); lire 50.000 lorde per ciascun turno notturno festivo. Per il Dipartimento delle dogane il sistema della turnazione e gli importi sono quelli attualmente in vigore, sulla base delle norme vigenti.

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

#### *Art. 2 - Orario plurisetimanale*

1. La programmazione plurisetimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 19, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro, viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita di norma, una volta all'anno a seguito di esame con le organizzazioni sindacali, secondo le forme previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisetimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
  - il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
  - al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### *Art. 3 - Orario di lavoro flessibile*

1. Una volta stabilito l'orario di servizio e la tipologia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nella definizione di tale tipologia di orario, da operarsi in sede di esame congiunto a livello locale, occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio. Va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organica, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (legge numero 1204/1971, legge n. 903/1977, legge n. 104/1992, tossicodipen-

denze, inserimento di figli in asilo nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

#### *Art. 4 - Rilevazione dell'orario*

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato. Nei luoghi di lavoro in cui si verificano ripetute situazioni di addensamento del personale durante le operazioni di registrazione dell'entrata/o dell'uscita, presso impianti di rilevazione automatica delle presenze, si darà luogo ad un esame finalizzato ad individuare le soluzioni più opportune, ai sensi dell'art. 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

#### *Art. 5 - Ritardi*

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 34 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### *Art. 6 - Recupero e riposi compensativi*

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

#### *Art. 7 - Pausa*

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno trenta minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione delle tipologie di orario

di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle amministrazioni in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'art. 3 comma 2.

#### *Art. 8 - Reperibilità*

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei Ministri. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

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

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.

4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 36 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura non inferiore a lire 33.600. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente, alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

5. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

#### *Art. 9 - Personale in servizio all'estero*

1. In sede di contrattazione decentrata possono definirsi, nel rispetto dei principi generali del presente accordo, particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero;

#### **PERMESSI BREVI**

*(Art. 20 CCNL 16.05.1995)*

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 pos-

sono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire il dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

#### **RIDUZIONE DELL'ORARIO**

*(Art. 25 CCNL 16.02.1999)*

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

2. Entro il 30 giugno del 2000 le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia.

#### **LAVORO STRAORDINARIO**

*(Art. 26 CCNL 16.05.2001)*

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

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle amministrazioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 25, comma 4, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

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

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

5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'amministrazione ai sensi dell'art. 19 del CCNL del 16.05.1995 e dell'art. 2 dell'accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 27.

#### BANCA DELLE ORE (Art. 27 CCNL 16.05.2001)

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

2. Nel contro ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 26, comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'Amministrazione, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

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

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

## FERIE E FESTIVITÀ

### FERIE

(Art. 16 CCNL 16.05.1995)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937<sup>(37)</sup>.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77<sup>(38)</sup>.

<sup>(37)</sup> L'art. 1, comma 1, della legge n. 937/1977 è il seguente:

"1. Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue:

a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario;

b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi.

Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario."

<sup>(38)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato dall'ARAN in data 08.11.2006.

**Quesito:** Le quattro giornate di festività soppresse non fruite nell'anno in corso possono essere differite all'anno successivo?

**Risposta dell'ARAN:** Sulla problematica sollevata occorre richiamare la sentenza del Consiglio di Stato n. 802 del 20/10/1986, con la quale viene affermato che la legge n. 937 del 1977, nell'attribuire alle quattro giornate di riposo per festività soppresse la stessa qualificazione giuridica del "congedo ordinario", "ha voluto disciplinare in modo differente il procedimento della loro concessione" specificando che "qualora tali giornate non siano fruite per motivate esigenze inerenti all'organizzazione dei servizi nel corso dell'anno solare" le stesse vengono retribuite.

Pertanto, in via generale, le giornate in parola non possono essere portate all'anno successivo, tuttavia, a differenza delle ferie, sono monetizzabili laddove non vengano concesse per motivate esigenze di servizio.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 18 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruiti nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruiti delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento derivante da malattia del lavoratore, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, le stesse possono essere fruiti anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno<sup>(39)</sup>.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni.

L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento

<sup>(39)</sup> Il periodo dalle parole: "in caso di impedimento" fino alle parole: "entro l'anno" è stato aggiunto dall'art. 34, comma 2, del CCNL 16/02/1999.

delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio<sup>(40)</sup>.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

## FESTIVITÀ

(Art. 17 CCNL 16.05.1995)

1. Sono considerati giorni festivi le Domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di Domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruiti, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell'8 marzo 1989, n. 101. Le ore lavorative non prestate il Sabato sono recuperate la Domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

## Allegato A, punto 2, CCNL 22.10.1997

La festività del Santo Patrono, (dopo l'esame previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL), ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 937/77 per le festività soppresse.

<sup>(40)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 08.07.2004  
**Quesito:** È possibile per un dipendente chiedere giorni di ferie, senza soluzione di continuità, successivamente ad un periodo di assenza per malattia?

**Risposta dell'ARAN:** Le ferie vengono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a valutare le esigenze dell'amministrazione e gli interessi del lavoratore in applicazione dell'art. 2109 del codice civile. Resta, pertanto, nella discrezionalità del dirigente determinare le modalità temporali di fruizione dell'istituto in questione.

Per completezza di informazione si segnala che, con sentenza n. 3028 del 27 febbraio 2003 la Cassazione ha confermato il precedente orientamento giurisprudenziale in base al quale "se non può configurarsi un'inconferita facoltà del lavoratore, assente per malattia e ulteriormente impossibilitato a riprendere servizio, di sostituire alla malattia il godimento delle ferie maturate quale titolo della sua assenza, tuttavia, il datore di lavoro, nell'esercizio del suo diritto alla determinazione del tempo delle ferie, dovendo attenersi alla direttiva dell'armonizzazione delle esigenze aziendali e degli interessi del datore di lavoro, è tenuto, se sussiste una richiesta del lavoratore ad imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del richiedente ad evitare la perdita del posto di lavoro a seguito della scadenza del periodo di compenso".

CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <sup>(41)</sup>PERMESSI RETRIBUITI  
(Art. 18 CCNL 16.05.1995)

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

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

2. A domanda del dipendente - per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati - possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato <sup>(42)</sup>. Le due modalità di fruizione dei per-

<sup>(41)</sup> Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro deve annoverarsi anche l'istituto dell'esonero dal servizio per il personale prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo, previsto dall'art. 72, commi 1-5, del d.l. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008 (riportato a pag. 119).

<sup>(42)</sup> Si trascrive, al riguardo, il **comma 4 dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008 convertito nella legge n. 133 del 2008**, nonché il punto 3 della circolare n. 7/2008 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 17/07/2008.

## Art. 71, comma 4, D.Lgs 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008

4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

## Circolare n. 7/2008 del 17/7/2008:

...omissis...

## 3. Il calcolo ad ore dei permessi retribuiti.

Il comma 4 dell'art. 71 contiene dei criteri per la contrattazione collettiva. In particolare, si esprime la direttiva che i permessi retribuiti che possono essere fruiti a giorni o alternativamente ad ore debbano essere quantificati comunque ad ore. Inoltre, si stabilisce che *"Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza"*. La norma risponde all'evidente esigenza di impedire distorsioni nell'applicazione delle clausole e delle disposizioni che prevedono permessi retribuiti, evitando che i permessi siano chiesti e fruiti sempre nelle giornate in cui il dipendente dovrebbe recuperare l'orario. La norma è rivolta alle parti negoziali e sarà applicata in sede di contrattazione integrativa; tuttavia, lì dove i contratti collettivi vigenti prevedono l'alternatività tra la fruizione a giornate e quella ad ore dei permessi, fissando già il monte ore, le amministrazioni sono tenute ad applicare direttamente il secondo periodo del comma 4 in esame a partire dall'entrata in vigore del decreto legge.

Si segnala infine che, come previsto dal comma 6 dell'art. 71 in esame, le nuove norme assumono carattere imperativo non potendo essere derogate dai contratti o dagli accordi collettivi.

messi non sono cumulabili <sup>(43)</sup>.

Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità <sup>(44)</sup>.

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento <sup>(45)</sup>.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili <sup>(46)</sup> <sup>(47)</sup>.

<sup>(43)</sup> Il comma 2 è stato così sostituito dall'articolo 9 del CCNL 16.05.2001.

<sup>(44)</sup> L'ultimo periodo del comma 2 è stato aggiunto dall'articolo 18 comma 5 del CCNL 12.06.2003.

<sup>(45)</sup> Il comma 3 è stato così sostituito dall'art. 9 del CCNL 16.05.2001.

<sup>(46)</sup> Le parole: *"e possono essere fruiti"* fino a: *"18 ore mensili"* sono state aggiunte dall'art. 9 del CCNL 16.05.2001.

<sup>(47)</sup> Si trascrivono, al riguardo, i **punti 2.2 e 2.3 della circolare n. 8/2008 del 05/09/2008 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione** relativi ai permessi di cui alla l. n. 104/1992:

2.2. Permessi previsti in favore delle persone con *handicap* in situazione di gravità (stralcio)

... Si aggiunge poi che alcuni contratti collettivi (ad es. comparto ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, art. 9 ...) le clausole prevedono la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le tre giornate intere di permesso (di cui al comma 3 dell'art. 33), fissando allo scopo un contingente massimo (18 ore). In tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze. Considerato che i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge senza indicazione di un monte ore massimo fruibile, la limitazione a 18 ore contenuta nel CCNL vale solo nel caso di fruizione frazionata. Naturalmente, la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.

È importante chiarire che queste previsioni non incidono sulla possibilità alternativa per il dipendente di fruire delle due ore di permesso al giorno, che, come detto, sono accordate direttamente dalla legge e quindi restano salve.

In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di *handicap* grave nel corso del mese possono fruire *alternativamente* di:

- 1) due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33);
- 2) tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33) ovvero 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la

7. (disapplicato)<sup>(48)</sup>.

8. (disapplicato)<sup>(49)</sup>.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge<sup>(50)</sup>. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52<sup>(51)</sup>, che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo<sup>(52)</sup> **nonché i permessi e congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 53 dell'8 marzo 2000<sup>(53)</sup>.**

**2.3. Permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravità**  
In base al combinato disposto dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 e dell'art. 20 della l. n. 53 del 2000, soggetti legittimati alla fruizione di permessi sono i genitori e i parenti o affini entro il terzo grado che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, conviventi o, ancorché non conviventi, se l'assistenza è caratterizzata da continuità ed esclusività.  
Secondo l'art. 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, i genitori di figli con handicap grave e gli altri soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile. In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. Tuttavia in alcuni contratti collettivi, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18). Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero.

<sup>(48)</sup> Comma disapplicato dall'art. 3 del CCNL 22/10/1997.

<sup>(49)</sup> Comma disapplicato dall'art. 3 del CCNL 22/10/1997.

<sup>(50)</sup> Oltre le norme indicate nella nota successiva, si segnalano quelle concernenti i permessi connessi a cariche elettive negli Enti locali di cui all'articolo 79 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000. Per quanto riguarda i permessi sindacali si rinvia al relativo CCNQ riportato in appendice.

<sup>(51)</sup> Si riporta l'articolo 1 della L. 584/1967 (permessi per donatori di sangue), e l'art. 5 della L. 52/2001 (Permessi per donazioni di midollo osseo)

**L. n. 584/1967, art. 1 - Giornata di riposo per i donatori di sangue:**  
I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa.  
Per i relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art. 8 della legge 23 aprile 1981 n. 155.

**L. n. 52, art. 5, comma 1: (Diritti dei donatori):**

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

<sup>(52)</sup> Il secondo periodo del comma 9, dalle parole: "tra quest'ultime" fino alle parole: "midollo osseo" è stato aggiunto dall'articolo 18, comma 6, del CCNL 12.06.2003.

<sup>(53)</sup> La frase in grassetto è stata aggiunta dal combinato disposto dell'art. 28, comma 2, del CCNL del 14/09/2007 e dell'art. 18, comma 6 del CCNL del 12.06.2003.

### Allegato A, punto 3, CCNL 22.10.1997

I tre giorni di permesso retribuito di cui al comma 2 (dell'art. 18 del CCNL 16.05.1995, n.d.r.) possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio, in particolare possono riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici.

### **Art. 33 legge n. 104/1992 - Agevolazioni**

1. (abrogato). (Il presente comma è stato recepito nell'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001).

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno<sup>(54)</sup>.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

<sup>(54)</sup> Si veda, al riguardo, la nota n. 47 a pag. 89.

## CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (Art. 9 CCNL 16.05.2001)

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 18 del CCNL del 16.5.1995.
3. (omissis)<sup>(55)</sup>.

### Art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 - Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa<sup>(56)</sup>.

<sup>(55)</sup> Il comma 3 che si omette ha introdotto modifiche ed integrazioni all'articolo 18 del CCNL 16.05.1995.

<sup>(56)</sup> Si riporta l'art. 1 del D.M. n. 278 del 24.07.2000 emanato in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000.

#### Art. 1. - Permessi retribuiti

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

## CONGEDI DEI GENITORI (Art. 10 CCNL 16.05.2001)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/1971 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute<sup>(57)</sup>.
2. Oltre a quanto previsto dalle leggi di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
  - a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 1204/1971<sup>(58)</sup>, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.

<sup>(57)</sup> Il richiamo alle disposizioni della legge n. 1204/71, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000 va ora inteso alle corrispondenti disposizioni del Testo Unico in materia di maternità e paternità (D.Lgs. n. 151 del 26.03.2001).

<sup>(58)</sup> Il riferimento è ora da intendersi agli artt. 16, 17, 20 e 21 del D.Lgs. 151 del 2001 che qui si riportano:

#### Art. 16. - Divieto di adibire al lavoro le donne

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
  - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
  - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
  - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
  - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

#### Art. 17. - Estensione del divieto

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7 comma 6 e all'articolo 12 comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:
  - a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
  - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
  - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

6 bis della legge n.903/1977 (ora art 28 D.Lgs. n. 151/2001, *n.d.r.*) spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL 16 febbraio 1999 e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 del medesimo CCNL ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

- b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
- c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni (ora art. 32 D.Lgs. n. 151/2001, *n.d.r.*) per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute<sup>(59)</sup>.

#### Art. 20. - Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

#### Art. 21. - Documentazione

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

<sup>(59)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 20.01.2003:  
**Quesito:** I primi trenta giorni di congedo parentale (ex astensione facoltativa) interamente retribuiti, di cui all'art. 10, comma 2, lett. c), del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, se non fruiti nel primo anno, possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?

**Risposta dell'ARAN:** La disciplina di maggior favore relativa all'istituto del congedo parentale contenuta nel contratto si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del D.Lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico. Di conseguenza, il trattamento economico intero è corrisposto per i primi trenta giorni, in via generale, se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino.

- d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971 (ora art. 47 D.Lgs. n. 151/2001, *n.d.r.*) e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).
- e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
- f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
- g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
- h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 (ora art. 39 D.Lgs. n. 151/2001, *n.d.r.*) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della legge 1204/71<sup>(60)</sup>, qualora duran-

Se, invece, essi sono richiesti dopo il triennio, il trattamento economico è corrisposto per intero solo in presenza dei requisiti richiesti dalla norma di legge per l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione (cioè se il reddito del genitore che richiede il congedo sia inferiore al minimo previsto dal decreto legislativo medesimo).

<sup>(60)</sup> Il riferimento è da intendersi all'art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001 che qui si riporta:

#### Lavori vietati

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

te il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili – che comportino minor aggravio psicofisico.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7 ARAN-OO.SS. CCNL 16.05.2001

Relativamente al congedo dei genitori di cui all'art. 10 le parti richiamano in particolare il disposto dell'art. 39-quater lettere a) e c) della legge 4 maggio 1983 n. 184 e successive modificazioni ed integrazioni<sup>(61)</sup>.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

<sup>(61)</sup> L'art. 39-quater della legge n. 184/1983 reca:  
Fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, i genitori adottivi e coloro che hanno un minore in affidamento preadottivo hanno diritto a fruire dei seguenti benefici:

- a) l'astensione dal lavoro, quale regolata dall'art. 6, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) l'assenza dal lavoro, quale regolata dall'art. 6, secondo comma, e dall'art. 7 della predetta legge n. 903 del 1977, sino a che il minore adottato non abbia raggiunto i sei anni di età;
- c) congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione.

**CONGEDI PARENTALI, RIPOSI E PERMESSI NEL D.LGS. N. 151/2001**

**Art. 14 - Controlli prenatali**

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

**Art. 32 - Congedo parentale**

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
  - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**Art. 33 - Prolungamento del congedo**

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

#### **Art. 34 - Trattamento economico e normativo**

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

#### **Art. 36 - Adozioni e affidamenti**

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

#### **Art. 39 - Riposi giornalieri della madre**

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

#### **Art. 40 - Riposi giornalieri del padre**

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
  - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
  - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

#### **Art. 41 - Riposi per parti plurimi**

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

#### **Art. 42 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave**

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a

condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutatosi annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### Art. 47 - Congedo per la malattia del figlio

- Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel

limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### ASSENZE PER MALATTIA

(Art. 21 CCNL 16.05.1995)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso<sup>(62)</sup>.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

<sup>(62)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 20.01.2003.

**Quesito:** Come va computato il periodo di diciotto mesi di assenza per malattia ai fini della conservazione del posto di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 21, comma 1, del CCNL del 16 maggio 1995?

**Risposta dell'ARAN:** In proposito va sottolineato che il predetto art. 21, nel prevedere il diritto alla conservazione del posto, stabilisce soltanto il criterio generale che, ai fini della maturazione del periodo diciotto mesi, "si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti all'episodio morboso in corso".

Il CCNL non fornisce ulteriori precisazioni al riguardo, ma l'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato prevede che, in mancanza di una diversa previsione contrattuale, nel calcolo del periodo di assenza per malattia devono essere computati anche i giorni festivi che ricadano nello stesso. (Cass. 1.6.1992 n. 6599; Cass. 4.3.1991 n. 2227; Cass. 26.2.1990 n. 1459; Cass. 22.2.1990 n. 1337).

In proposito occorre, altresì, precisare che, invece, qualora l'orario di lavoro sia articolato su cinque giorni e l'ultimo giorno di assenza, in base al certificato medico, coincida con la giornata di venerdì, non dovranno essere calcolati il sabato e la domenica successivi.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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 che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, **ricovero domiciliare, certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purchè sia sostitutivo del ricovero ospedaliero** <sup>(63)</sup>, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico. Sono abrogati il punto 6 dell'allegato B del CCNL del 16 maggio 1995 ed il punto 5, lett. a), 1° periodo dell'allegato A del CCNL integrativo sottoscritto il 22.10.1997 <sup>(64)</sup> <sup>(65)</sup>.

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

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

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il tratta-

<sup>(63)</sup> Le parole in grassetto sono state aggiunte dall'art. 28, comma 5, del CCNL del 14/09/2007.

<sup>(64)</sup> Il comma 7 del presente articolo deve ritenersi vigente solo per le disposizioni non incompatibili con la disciplina recata dall'art. 71 del d.l. n. 112/2008 convertito nella l. n. 133/2008 di seguito riportato.

<sup>(65)</sup> Le frasi successive al primo periodo della lett. a) del comma 7, dalle parole: "Nell'ambito di tale periodo" fino a: "sottoscritto il 22.10.1997" sono state aggiunte dall'art. 6 del CCNL 16.05.2001.

mento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) <sup>(66)</sup>.

7-ter. La disciplina di cui al comma 7/bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al D.Lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata <sup>(66)</sup>.

7-quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 7/bis, le amministrazioni favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati <sup>(66)</sup>.

7-quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16.05.1995. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità <sup>(66)</sup>.

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

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

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

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo di-

<sup>(66)</sup> I commi dal 7-bis al 7-quinquies sono stati aggiunti dall'art. 6 del CCNL 16.05.2001.

verso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19<sup>(67)</sup>.

13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge<sup>(68)</sup>.

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

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

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

*Allegato A, punto 5, CCNL 22/10/1997*

- a) (periodo disapplicato). Ai fini, invece, della decurtazione dell'indennità il conteggio delle spettanze economiche va comunque fatto dividendo l'importo dell'indennità per 1/30 e moltiplicando per i giorni prescritti dal certificato medico.
- b) in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia il lunedì, la domenica intercorrente deve essere

<sup>(67)</sup> L'art. 71 del d.l. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008 ha ora previsto per le visite mediche di controllo, le fasce orarie di reperibilità dalle 08,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 20,00.

<sup>(68)</sup> Qualora il dipendente risulti assente alla visita di controllo trova applicazione l'art. 5, comma 14, del d.l. n. 463/1983 convertito nella legge n. 638/1983 che così dispone:

"Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo."

considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive;

- c) l'Amministrazione è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative;
- d) il caso di ricovero ospedaliero citato alla lettera a) del comma 7 dello stesso art. 21 si riferisce anche al ricovero in day-hospital;
- e) gli obblighi del dipendente in malattia sono soltanto quelli espressamente previsti dall'art. 21 del CCNL;
- f) i controlli previsti dal comma 10 non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino, prevista dall'art. 18 del CCNL, comma 7, convertito in art. 4 del presente accordo."

**Art. 71, commi 1, 2 e 3 D.Lgs. n. 112/2008  
convertito nella legge n. 133/2008**

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

*1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.*

2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.

3. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavora-

to, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi<sup>(69)</sup>.

<sup>(69)</sup> In applicazione dell'art. 71 del d.l. n. 112/2008 convertito nella l. n. 133/2008, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ha emanato le circolari n. 7/2008 del 17/07/2008 e n. 8/2008 del 05/09/2008 che qui si trascrivono per le parti di interesse:

Circolare n.7/2008:

#### 1. Le assenze per malattia.

Il provvedimento legislativo innanzi tutto contiene una nuova disciplina in materia di assenze per malattia. La normativa stabilisce il trattamento economico spettante al dipendente in caso di assenza per malattia (comma 1), definisce le modalità per la presentazione della certificazione medica a giustificazione dell'assenza (comma 2) e per i controlli che le amministrazioni debbono disporre (comma 3). Quanto al trattamento economico, la disposizione stabilisce che "nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio", con le eccezioni previste nello stesso comma (trattamenti più favorevoli eventualmente previsti per le assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital o a terapie salvavita). In proposito, si considerano rientranti nel trattamento fondamentale le voci del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico, della tredicesima mensilità, della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, degli eventuali assegni *ad personam* per il personale del comparto ministeri e analoghe voci per il personale dipendente da altri comparti; inoltre, per il personale dell'area I si considerano lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione di parte fissa, la tredicesima mensilità, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita, eventuali assegni *ad personam* e analoghe voci per il personale dirigenziale appartenente ad altre aree.

Per la qualificazione delle voci retributive, le amministrazioni dovranno comunque far riferimento alle eventuali definizioni fornite dai contratti collettivi per ciascun comparto o area di riferimento (art. 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001: "Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi"). La disciplina in esame, a mente dell'ultimo comma dell'art. 71, non può essere derogata dai contratti collettivi. Naturalmente, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continueranno ad applicarsi le

clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento. Si segnala che i risparmi conseguenti all'attuazione della norma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e per gli enti diversi dalle amministrazioni statali concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio. Secondo la norma tali risparmi "non possono essere utilizzati per incrementare i fondi destinati alla contrattazione collettiva".

Particolari problemi interpretativi si sono posti in riferimento al comma 2 dell'articolo in questione il quale stabilisce: "2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica".

La norma individua le modalità con cui i pubblici dipendenti debbono giustificare le assenze per malattia. Essa fa riferimento alternativamente alla giustificazione delle assenze che in generale si protraggono per un periodo superiore a dieci giorni e - a prescindere dalla durata - alla giustificazione delle assenze che riguardano il terzo episodio di assenza in ciascun anno solare.

Quanto all'individuazione del "periodo superiore a dieci giorni", la fattispecie si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro/i certificato/i, sempre che l'assenza sia continuativa ("malattia protratta").

Si chiarisce che, in base alla norma, nella nozione di "secondo evento" rientra anche l'ipotesi di un solo giorno di malattia successivo ad un precedente e distinto "evento" di un solo giorno.

Nei casi sopra visti "l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica".

La norma sicuramente esclude che nelle ipotesi descritte la certificazione a giustificazione dell'assenza possa essere rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

## INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO (Art. 22 CCNL 16.05.1995)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipen-

Le amministrazioni pertanto non potranno considerare come assenze giustificate quelle avvenute per malattia per le quali il dipendente produca un certificato di un medico libero professionista non convenzionato. Ciò detto, la lettura della disposizione va operata nel più ampio quadro delle norme costituzionali e dell'organizzazione dell'assistenza sanitaria delineata dal D.Lgs. n. 502 del 1992.

Tale ottica conduce ad un'interpretazione che supera il dato meramente testuale della disposizione, per cui deve ritenersi ugualmente ammissibile la certificazione rilasciata dalle persone fisiche che comunque fanno parte del Servizio in questione e, cioè, dai medici convenzionati con il Servizio sanitario nazionale (art. 8 D.Lgs. n. 502 del 1992), i quali in base alla convenzione stipulata con le A.S.L. e all'Accordo collettivo nazionale vigente sono tenuti al rilascio della certificazione (Accordo del 23 marzo 2005, art. 45). Anche in questo caso la qualità del medico - ossia l'evidenza del rapporto con il Servizio sanitario nazionale - dovrà risultare dalla certificazione.

Si coglie l'occasione per ricordare in questa sede che, in osservanza dei principi della necessità e dell'indispensabilità che improntano la disciplina in materia di trattamento dei dati personali, in linea generale (salvo specifiche previsioni) le pubbliche amministrazioni non possono chiedere che sui certificati prodotti a giustificazione dell'assenza per malattia sia indicata la diagnosi, essendo sufficiente l'enunciazione della prognosi (si veda in proposito anche la Delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 14 giugno 2007, relativa a "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico", pubblicata nel Supplemento ordinario della G.U. del 13 luglio 2007, n. 161.). Si segnala all'attenzione la previsione del comma 3 dell'art. 71. La norma impone la richiesta della visita fiscale da parte delle amministrazioni anche nel caso in cui l'assenza sia limitata ad un solo giorno e, innanzi tutto, di agevolare i controlli. La norma specifica che la richiesta per l'attivazione della visita fiscale dovrà essere presentata "tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative". Ciò significa che la richiesta di visita fiscale è sempre obbligatoria, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno, salvo particolari impedimenti del servizio del personale derivanti da un eccezionale carico di lavoro o urgenze della giornata.

Circolare n. 8/2008 (stralcio):

#### 1. Assenze per malattia

...Considerate le richieste di chiarimento giunte all'attenzione del Dipartimento, si rende necessario dare indicazioni circa le nuove modalità di decurtazione della retribuzione in caso di assenza per malattia in applicazione dell'art. 71 comma 1. La disposizione stabilisce che, salvo le eccezioni previste, "nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio". La norma prescrive una decurtazione "permanente" nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni. Pertanto, nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico - economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia. In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque "scontato" relativamente ai primi dieci giorni.

Si ribadisce inoltre che, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento.

La decurtazione retributiva di cui al comma 1 dell'art. 71 opera in tutte le fasce retributive previste dai CCNL in caso di assenza per malattia. In proposito, come noto, i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa entità a seconda dei periodi di assenza. Queste decurtazioni non sono state soppresse

dente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell'art. 34<sup>(70)</sup>.

dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicché la trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.

## 1.2. Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici

Numerosi quesiti sono pervenuti circa le modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai dipendenti, se, cioè, esse vadano considerate come assenza per malattia con assoggettamento al relativo trattamento e al nuovo regime.

In proposito, è opportuno evidenziare che il d.l. n. 112 del 2008 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione. Quindi, anche dopo l'entrata in vigore del provvedimento, tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza. Gli istituti cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono: i permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o degli accordi recepiti in D.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in D.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore (3 giorni all'anno); l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti (secondo l'orientamento della giurisprudenza: Cass. civ., n. 5027 del 5 settembre 1988; Cass. civ. n. 3578 del 14 giugno 1985); gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti; le ferie. Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione).

Si precisa che, dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 112 del 2008, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici – ricorrendone i presupposti – è imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione. Pertanto, salvo quanto di seguito specificato, le assenze in questione saranno trattate dall'amministrazione come assenze per malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina. Esse quindi debbono essere considerate per la decurtazione retributiva ai fini dell'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112 del 2008 e debbono essere calcolate quali giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 2. In proposito, si fa rinvio a quanto già detto nella circolare n. 7 del 2008.

Quanto alle modalità di certificazione di queste assenze, nel caso in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare ovvero l'assenza per malattia si protragga oltre il decimo giorno, qualora il dipendente debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione da quest'ultima rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una struttura pubblica o del medico convenzionato con il S.S.N.

È opportuno evidenziare che, nel caso di imputazione dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici a malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. In tal caso possono ricorrere quelle "esigenze funzionali ed organizzative" di cui si deve tener conto nel richiedere la visita fiscale secondo l'art. 71, comma 3, del d.l. n. 112 del 2008.

Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.

Si rammenta che la nuova normativa ha tenuto in particolare considerazione le assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Infatti, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 71 stabilisce: "Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita".

... (omissis).

<sup>(70)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 01.04.2005.

**Quesito:** Le assenze per infortunio sul lavoro e le malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio debbono essere considerate nel calcolo del periodo di comporto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 16/5/1995?

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell'art. 34, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2<sup>(71)</sup>.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente<sup>(72)</sup>.

## ASPETTATIVE

(Art. 7 CCNL 16.05.2001)

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

2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

**Risposta dell'ARAN:** In via preliminare va chiarito che le due fattispecie, infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio, sono disciplinate in modo diverso dai commi 1 e 2 dell'art. 22 del citato CCNL.

Infatti, nel primo caso sono riconosciuti la conservazione del posto fino a completa guarigione e l'intero trattamento economico di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), mentre nel secondo caso il trattamento economico in misura intera è assicurato solo per il periodo del comporto stabilito dall'art. 21, commi 1 e 2 del medesimo CCNL. Pertanto, le "comuni malattie" si sommano esclusivamente con le assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, ferme restando le differenze del trattamento economico, mentre le assenze del periodo di infortunio sul lavoro devono essere conteggiate a parte.

<sup>(71)</sup> Si trascrive, al riguardo, l'art. 70 del d.l. n. 112/2008 convertito nella legge 133/2008:

**Art. 70 - Esclusione di trattamenti economici aggiuntivi per infermità dipendente da causa di servizio**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009 nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai quali sia stata riconosciuta un'infermità dipendente da causa di servizio ed ascritta ad una delle categorie della tabella A annessa al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, fermo restando il diritto all'equo indennizzo è esclusa l'attribuzione di qualsiasi trattamento economico aggiuntivo previsto da norme di legge o pattizie.

1-bis. Le disposizioni del presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa.

2. Con la decorrenza di cui al comma 1 sono conseguentemente abrogati gli articoli 43 e 44 del testo unico di cui al regio decreto 30 settembre 1922, n. 1290 e gli articoli 117 e 120 del Regio decreto 31 dicembre 1928, n. 3458 e successive modificazioni ed integrazioni.

<sup>(72)</sup> La materia è regolata dal D.P.R. n. 461 del 29.10.2001.

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 24 del CCNL del 16 maggio 1995.

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.

b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati – ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 – dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

9. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 quinquies del CCNL 22 ottobre 1997.

#### ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (Art. 8 CCNL 16.05.2001)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro succes-

sive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dagli contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001 n. 448<sup>(73)</sup>.

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

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

5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui alla legge 1204/1971.

#### TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE (Art. 11 CCNL 16.05.2001)

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:

<sup>(73)</sup> Nell'ultimo periodo le parole: "fatta salva" fino a: "n.448" sono state aggiunte dall'articolo 18, comma 1, del CCNL 12.06.2003.

- 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 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

#### TUTELA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP (Art. 12 CCNL 16.05.2001)

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, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

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

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo

#### DIRITTO ALLO STUDIO (Art. 13 CCNL 16.05.2001)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore<sup>(74)</sup>. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di

<sup>(74)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 20.01.2003.

**Quesito:** Le 150 ore di permesso retribuito per motivi di studio vanno proporzionate in relazione ai mesi residui dell'anno solare?

**Risposta dell'ARAN:** L'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede, nei casi e con le procedure in esso dettagliatamente indicate, la concessione di "...permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno..."

Al dipendente dunque competono 150 ore per anno solare, indipendentemente dal periodo di fruizione. Non sembra quindi possibile proporzionare le ore concedibili ai mesi residui di possibile utilizzo delle stesse.

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 e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

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

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

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

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

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4, comma 3, lett. A), del CCNL del 16.2.1999.

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 16/02/1999

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

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

9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 18, comma 1, prima alinea del CCNL del 16.5.1995.

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

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE

(Art. 14 CCNL 16.05.2001)

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

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

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

4. La contrattazione integrativa a livello nazionale di amministrazione di cui all'art. 4, comma 3 lett. A) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preav-

viso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 21 e 22 del CCNL del 16.5.1995.

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

#### **Art. 5 legge n. 53 del 2000 - Congedi per la formazione**

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

#### **LAVORATORI DISABILI**

(Art. 22 bis CCNL 16.05.1995 aggiunto dall'art. 4 del CCNL 22.10.1997)

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, per ciascuna amministrazione verrà costituito, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, un comitato paritetico, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 11, avente anche compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia, ed in particolare sulla applicazione dell'art. 24 della legge n. 104 del 1992 per quel che riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. I permessi retribuiti per garantire il diritto allo studio, di cui all'art. 3 del DPR n. 395 del 1988 possono essere concessi dalle amministrazioni anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo.

Tali permessi vengono concessi nel rispetto del limite del 3% delle unità in servizio e dell'ordine di priorità di cui all'art. 17 del DPR n. 44 del 1990<sup>(75)</sup>.

#### **SERVIZIO MILITARE**

(Art. 22 quater CCNL 16.05.1995 aggiunto dall'art. 4 del CCNL 22.10.1997)

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva, l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.

2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.

<sup>(75)</sup> La citata normativa sul diritto allo studio è stata recepita nell'art. 13 del CCNL 16.05.2001.

4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito<sup>(76)</sup>.

<sup>(76)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 08.11.2006

**Quesito:** Come va valutato, ai fini economici, il servizio militare di leva in applicazione dell'art. 20 della L. n. 958 del 1986 e della L. n. 412 del 1991, successivamente recepito dall'art. 22 quater del CCNL del 22 ottobre 1997?

**Risposta dell'ARAN:** Al riguardo si fa presente che il Consiglio di Stato, in Adunanza Generale, ha espresso il parere n. 74292 del 17/5/93, con il quale, nel definire alcuni principi in tema di benefici previsti per gli ex combattenti (L. n. 336/70), ha indicato le modalità di applicazione degli stessi nell'attuale sistema retribuito previsto per il personale del comparto Ministeri.

Ciò premesso, questa Agenzia ritiene che i criteri delineati nel sopraindicato parere siano pienamente divisibili ed applicabili anche nel caso del riconoscimento, ai fini economici, del servizio militare di leva ai sensi delle disposizioni normative in oggetto, come peraltro già confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 368 del 26/1/1996.

**Art. 72 D.Lgs. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008, commi 1-5 (Esonero dal servizio per il personale prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento al riposo)<sup>(77)</sup>**

1. Per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Università, le Istituzioni ed Enti di ricerca nonché gli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni. La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata dai soggetti interessati, improrogabilmente, entro il 1° marzo di ciascun anno a condizione che entro l'anno solare raggiungano il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto e non è revocabile. La disposizione non si applica al personale della Scuola.

2. È data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze funzionali, di accogliere la richiesta dando priorità al personale interessato da processi di riorganizzazione della rete centrale e periferica o di razionalizzazione o appartenente a qualifiche di personale per le quali è prevista una riduzione di organico.

3. Durante il periodo di esonero dal servizio al dipendente spetta un trattamento temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto, per competenze fisse ed accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione. Ove durante tale periodo il dipendente svolga in modo continuativo ed esclusivo attività di volontariato, opportunamente documentata e certificata, presso organizzazioni non lucrative di utilità sociale, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, ed altri soggetti da individuare con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la misura del predetto trattamento economico temporaneo è elevata dal cinquanta al settanta per cento. Fino al collocamento a riposo del personale in posizione di esonero gli importi del trattamento economico posti a carico dei fondi unici di amministrazione non possono essere utilizzati per nuove finalità.

4. All'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio.

5. Il trattamento economico temporaneo spettante durante il periodo di esonero

<sup>(77)</sup> Per le modalità applicative delle novità introdotte dall'art. 72 del d.l. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008, si consulti la circolare n. 10/2008 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Per i riflessi contributivi e previdenziali si veda anche la circolare INPDAP n. 5 del 4.3.2009.

dal servizio è cumulabile con altri redditi derivanti da prestazioni lavorative rese dal dipendente come lavoratore autonomo o per collaborazioni e consulenze con soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 o società e consorzi dalle stesse partecipati. In ogni caso non è consentito l'esercizio di prestazioni lavorative da cui possa derivare un pregiudizio all'amministrazione di appartenenza.

## FORMAZIONE

### PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

(Art. 24 CCNL 14.09.2007)

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

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

## DESTINATARI E PROCEDURE DELLA FORMAZIONE (Art. 25 CCNL 14.09.2007)

1. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A, del CCNL 16 febbraio 1999, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime.
4. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed, in particolare, stabiliscono:
  - a. le attività di formazione, che possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
  - b. i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, i quali devono tener conto in particolare della normativa vigente, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
  - c. i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, di cui al presente CCNL.
5. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le Amministrazioni si avvalgono della collaborazione dell'Agenzia per la Formazione, degli Istituti e delle Scuole di formazione esistenti presso le stesse, delle Università e di altri

soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett. e) del D.Lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39<sup>(78)</sup>.

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

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

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

9. Le Amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999 e verificati ai sensi dell'art. 6, lett. A) (Sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, 1° comma, lett. c) del D.Lgs. 165/2001.

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

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

<sup>(78)</sup> "Si trascrive l'art. 7, lett. e del d.lgs. n. 39/1993 (Norme in materia di sistemi informativi automatizzati delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 1, lett. mm della legge n. 421/1992):

"1. Spetta all'Autorità: \*

(... omissis ...)

e) definire indirizzi e direttive per la predisposizione dei piani di formazione del personale in materia di sistemi informativi automatizzati e di programmi per il reclutamento di specialisti, nonché orientare i progetti generali di formazione del personale della pubblica amministrazione verso l'utilizzo di tecnologie informatiche, d'intesa con la Scuola superiore della pubblica amministrazione";

\* [Autorità per l'informatica nella Pubblica amministrazione]

**Art. 7 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 - Formazione del personale**

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

2. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze. Decorso tale termine e, comunque, non oltre il 30 settembre, ulteriori interventi in materia di formazione del personale, dettati da esigenze sopravvenute o straordinarie, devono essere specificamente comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze indicando gli obiettivi e le risorse utilizzabili, interne, statali o comunitarie. Ai predetti interventi formativi si dà corso qualora, entro un mese dalla comunicazione, non intervenga il diniego della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura il raccordo con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie relativamente agli interventi di formazione connessi all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

**MOBILITÀ****ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE**

(Art. 4 CCNL 16.05.2001)

1. Il dipendente, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando")
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL sottoscritto in data 16.2.99.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.
5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 27 del CCNL sottoscritto in data 16.2.99 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett.c), penultimo periodo della legge 488/99, che rende prioritarie le procedure di mobilità. In caso contrario il dipendente rientra all'amministrazione di appartenenza.
6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.
7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:
  - 1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
  - 2) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;
  - 3) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.
8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'amministrazione di appartenenza ai fini delle progressioni inter-

ne di cui all'art. 15 del CCNL sottoscritto in data 16.2.99 e, qualora consegua la posizione economica superiore cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 26 del citato CCNL.

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

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

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

12. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti è a carico dell'amministrazione di destinazione.

13. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza nei casi previsti da disposizioni di legge o di regolamento qualora sia necessario assicurare particolari e non fungibili competenze attinenti agli interessi dell'amministrazione che dispone la temporanea diversa assegnazione e che non rientrano nei compiti istituzionali della medesima (posizione di "fuori ruolo")<sup>(79)</sup>. Dell'assegnazione temporanea di cui al presente comma viene data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999.

#### **Art. 42-bis D.Lgs. n. 151/2001 - Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche**

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo

<sup>(79)</sup> L'istituto del "fuori ruolo" è disciplinato dall'art. 58 del DPR n. 3/1957 che reca:

Il collocamento fuori ruolo può essere disposto per il disimpegno di funzioni dello stato o di altri enti pubblici attinenti agli interessi dell'amministrazione che lo dispone e che non rientrano nei compiti istituzionali dell'amministrazione stessa.

L'impiegato collocato fuori ruolo non occupa posto nella qualifica del ruolo organico cui appartiene; nella qualifica iniziale del ruolo stesso è lasciato scoperto un posto per ogni impiegato collocato fuori ruolo.

Al collocamento fuori ruolo si provvede con decreto dei ministri competenti di concerto con il Ministro per il tesoro, sentiti l'impiegato ed il Consiglio di Amministrazione.

Al collocamento fuori ruolo dell'impiegato con qualifica non inferiore a direttore generale si provvede in conformità al quarto comma dell'articolo 56.

I casi nei quali gli impiegati possono essere collocati fuori ruolo sono determinati col regolamento.

2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione

#### **DIRITTO AL TRASFERIMENTO PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CONVIVENTE DESTINATARIO DELLA LEGGE 100/1987 (Art. 17, comma 10, CCNL 16.05.2001)**

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

#### **Art. 1, comma 5, l. n. 100/1987**

5. Il coniuge convivente del personale militare di cui al comma 1 che sia impiegato di ruolo in una amministrazione statale ha diritto, all'atto del trasferimento o dell'elezione di domicilio nel territorio nazionale, ad essere impiegato, in ruolo normale, in soprannumero e per comando, presso le rispettive amministrazioni site nella sede di servizio del coniuge, o, in mancanza, nella sede più vicina

#### **MOBILITÀ (Art. 26 CCNL 14.09.2007)**

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

2. Al fine di favorire l'attuazione della mobilità mediante la costituzione di un si-

stema di incontro fra la domanda di amministrazioni con carenza di personale e l'offerta di dipendenti che intendono cambiare collocazione, ciascuna amministrazione si doterà di una banca dati nella quale saranno individuate le vacanze organiche dell'amministrazione stessa, distinte per sede di destinazione, area e profilo, nonché con l'indicazione, se necessario, delle relative funzioni e delle specifiche idoneità richieste.

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

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

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

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

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

8. In materia di eccedenza di personale resta salvo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 16 maggio 2001, nonché dalle disposizioni di legge vigenti.

#### MOBILITÀ VOLONTARIA ALL'INTERNO DEL COMPARTO

(Art. 27 CCNL 16.02.1999)

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

2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'amministrazione di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda<sup>(80)</sup>.

**3. Il dipendente che si trasferisce per mobilità volontaria da un'altra Amministrazione del medesimo comparto mantiene la fascia retributiva acquisita a seguito di progressione economica orizzontale di cui all'art. 17, nell'ambito delle disponibilità del Fondo unico dell'Amministrazione di destinazione. Qualora il dipendente cessi dal servizio o, nella nuova amministrazione, consegua una progressione tra le aree, si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 3 (fondo unico di amministrazione)<sup>(81)</sup>.**

#### ACCORDI DI MOBILITÀ

(Art. 28 bis CCNL 16.05.1995 aggiunto dall'art. 5 del CCNL 22.10.1997)

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29/1993 (ora art. 33 D.Lgs. n. 165/2001, *n.d.r.*) e dei principi previsti dalla legge n. 59/1997 e del protocollo d'intesa sul lavoro pubblico in data 12/3/1997 tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.

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

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

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'ado-

<sup>(80)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 08.07.2004.

**Quesito:** È possibile attivare le procedure per la mobilità individuale tra amministrazioni di comparto diverso ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001 in mancanza di una specifica regolamentazione contrattuale per il personale dei Ministeri, atteso che i CCNL vigenti si limitano a disciplinare la mobilità all'interno del comparto?

**Risposta dell'ARAN:** In relazione alla questione rappresentata, questa Agenzia conferma che la scelta negoziale è stata quella di regolare solo la disciplina della mobilità tra le amministrazioni del medesimo comparto, al fine di fornire un quadro completo ed organico degli istituti destinati al personale ivi ricompreso.

Sotto tale profilo, però, va osservato che la mancanza di una specifica disposizione contrattuale in materia di mobilità intercompartimentale non sembra pregiudicare l'applicazione del già richiamato art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001, destinato alla generalità dei pubblici dipendenti.

Del resto tale norma demanda alla contrattazione soltanto la possibilità di regolare le relative procedure, senza, peraltro, prevedere per la fonte negoziale alcun obbligo specifico di intervento sulla materia.

<sup>(81)</sup> Il comma 3 è stato aggiunto dall'art. 28, comma 4, del CCNL del 14/09/2007.

zione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6 del CCNL comparto Ministeri (ora art. 10 CCNL del 16.02.1999).

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

- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993 (ora art. 47 D.Lgs. n. 165/2001).

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

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

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

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

11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29/1993 (ora art. 46 D.Lgs. n. 165/2001).

12. Nel caso che gli accordi di mobilità ex art. 35 comma 8 riguardino Amministrazioni di comparti diversi, per il comparto Ministeri si applicano le norme di cui al presente articolo.

#### PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI DEL PERSONALE IN ECCEDENZA (Art. 5 CCNL 16.05.2001)

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 28/bis, del CCNL integrativo dei Ministeri sottoscritto in data 22 ottobre 1997, che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.Lgs. n. 29/1993 (ora art. 33 D.Lgs. n. 165/2001), conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 29/1993 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

2. Le amministrazioni del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di cia-

scun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

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

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

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

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

5. Nei casi in cui non sia possibile momentaneamente procedere al passaggio diretto tra amministrazioni, può farsi ricorso, con il consenso del dipendente, all'istituto del comando di cui all'art. 4, con particolare riguardo all'applicazione del comma 4 del medesimo articolo.

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

## DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### COPERTURA ASSICURATIVA E PATROCINIO LEGALE

(Art. 16 CCNL 16.05.2001)

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2 dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
6. Compatibilmente con il reperimento delle risorse, le amministrazioni nel rispetto delle voci stanziare nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti dell'area C, previamente individuati, i quali, anche ai sensi dell'art. 18 del CCNL 16/02/1999, operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. In particolare per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135<sup>(82)</sup>.

<sup>(82)</sup> L'art. 18 del D.L. 25.03.1997 n. 67, convertito con modificazioni, nella legge 23.05.1997 n. 135 è il seguente:

**Rimborso delle spese di patrocinio legale** 1. Le spese legali relative a giudizi per responsabilità civile, penale e amministrativa, promossi nei confronti di dipendenti di amministrazioni statali in conseguenza di fatti ed atti connessi con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali e conclusi con sentenza o provvedimento che escluda la loro responsabilità, sono rimborsate dalle amministrazioni di appartenenza nei limiti riconosciuti congrui dall'Avvocatura dello Stato. Le amministrazioni interessate, sentita la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità. (omissis).

### POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE (Art. 28, comma 3, CCNL 14.09.2007)

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

### FASCICOLO PERSONALE DEI DIPENDENTI (Art. 17, commi 1 e 2, CCNL 16.05.2001)

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

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia<sup>(83)</sup>.

### UNIFORME DI SERVIZIO (Art. 17, comma 3, CCNL 16.05.2001)

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

### ALLOGGIO DI SERVIZIO (Art. 17, comma 4, CCNL 16.05.2001)

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

<sup>(83)</sup> Si consultino, al riguardo, le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" di cui alla deliberazione n. 23 del 14.6.2007 del Garante per la protezione dei dati personali ([www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)).

### DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE (Art. 18 CCNL 16.05.2001)

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa a livello amministrazione può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

### PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO (Art. 19 CCNL 12.06.2003)

1. Per tutte le controversie individuali è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione<sup>(84)</sup>.

<sup>(84)</sup> Si riportano al riguardo gli artt. 63, 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/2001:

#### Art. 63 - Controversie relative ai rapporti di lavoro

Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

- 1) Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.
- 2) Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.
- 3) Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.
- 4) Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

#### Art. 65 - Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.

2. A tal fine il dipendente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro<sup>(84)</sup> ovvero di quelle indicate nell'art. 4

- 1) La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.
- 2) Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.
- 3) Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

#### Art. 66 - Collegio di conciliazione

Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.

- 1) La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.
- 2) La richiesta deve precisare:
  - a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
  - b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
  - c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
  - d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.
- 1) Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.
- 2) Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi, primo, secondo e terzo del codice civile.

del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni e proroghe<sup>(85)</sup>.

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

4. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1, sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi all'organismo di cui all'art. 55, commi 8 e 9 del D.Lgs. n. 165 del 2001, richiamati dall'art. 6, lett. C) del CCNL del 16 febbraio 1999.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 ARAN-OO.SS. CCNL 12.06.2003

*In relazione all'art. 19, le parti prendono atto della necessità che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali preveda idonee soluzioni organizzative atte ad evitare situazioni di incompatibilità quando venga fatto ricorso alle procedure di cui all'art. 66 del D.Lgs. n. 165 del 2001, da parte di dipendenti delle Direzioni provinciali del Lavoro.*

- 3) Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.
- 4) Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.
- 5) La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

<sup>(85)</sup> Il CCNQ del 23.01.2001 è riportato in appendice.

## NORME DISCIPLINARI

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE <sup>(86)</sup>

(Art. 23 CCNL 16.05.1995)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato <sup>(87)</sup><sup>(88)</sup>;

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

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

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24, legge 7 agosto 1990, n. 241;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni del D.Lgs. del 28 dicembre 2000 n. 443 e del DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 <sup>(89)</sup>;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

<sup>(86)</sup> Il titolo della rubrica è stato così modificato dall'articolo 11 del CCNL del 12.06.2003.

<sup>(87)</sup> Il secondo periodo del comma 1 è stato aggiunto dall'articolo 11 del CCNL 12.06.2003.

<sup>(88)</sup> Si veda anche la direttiva n. 8 del 6/12/07 del Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione (consultabile sul sito [www.innovazionepa.it](http://www.innovazionepa.it)).

<sup>(89)</sup> Nella lettera d) le parole: "le disposizioni del D.Lgs." fino alla fine del periodo sono state così sostituite dall'articolo 11 del CCNL 12.06.2003.

- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico, in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darne esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione, da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi <sup>(90)</sup>.

<sup>(90)</sup> Nella lettera q) le parole: "o dei suoi parenti entro il quarto grado o conviventi" sono state aggiunte dall'articolo 11 del CCNL 12.06.2003.

## CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

(Allegato 2 CCNL 12.06.2003)

### Art. 1 - Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

### Art. 2 - Principi

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

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

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

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

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

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indi-

spensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

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

### Art. 3 - Regali e altre utilità

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

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

### Art. 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

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

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

### Art. 5 - Trasparenza negli interessi finanziari

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

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

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

### Art. 6 - Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di in-

dividui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

#### Art. 7 - Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

#### Art. 8 - Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

#### Art. 9 - Comportamento nella vita sociale

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

#### Art. 10 - Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

#### Art. 11 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di

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

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

#### Art. 12 - Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

#### Art. 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

## SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

(Art. 24 CCNL 16.05.1995)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari 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<sup>(91)</sup>.

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

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

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del D.Lgs. 165 del 2001<sup>(92)</sup>, 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. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4 bis. Qualora anche nel corso del procedimento emerga che la sanzione da appli-

<sup>(91)</sup> Il comma 1 risulta così sostituito dall'articolo 12 del CCNL 12.06.2003.

<sup>(92)</sup> Le parole: "dell'art. 55 comma 4 del D.Lgs. 165 del 2001" sono state così sostituite dall'articolo 12 del CCNL 12.06.2003.

care 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<sup>(93)</sup>.

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. 25, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

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

10. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche<sup>(94)</sup>.

11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. n.165/2001<sup>(94)</sup>.

Allegato A, punto 6. CCNL 22.10.1997

La sanzione disciplinare del rimprovero verbale deve essere comminata dal dirigente dell'ufficio entro il termine di 20 giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto.

**Art. 55 D.Lgs. n.165/2001- Sanzioni disciplinari e responsabilità**

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

<sup>(93)</sup> Il comma 4 bis è stato aggiunto dall'articolo 12 del CCNL 12.06.2003.

<sup>(94)</sup> I commi 10 e 11 sono stati aggiunti dall'articolo 12 del CCNL 12.06.2003.

2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.

5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.

8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.

9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.

10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297

#### CODICE DISCIPLINARE (Art. 13 CCNL 12.06.2003)

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

- a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
  - alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
  - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
  - alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
  - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
  - al comportamento verso gli utenti;
- b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.
- c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o

- sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
  - d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300<sup>(95)</sup>;
  - f) insufficiente rendimento;
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali.

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

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
- d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;

<sup>(95)</sup> Si trascrive l'art. 6 della legge n. 300/1970:

**Visite personali di controllo**

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione dei provvedimenti, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

- f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti<sup>(96)</sup>;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art. 1 L. n.300 del 1970<sup>(97)</sup>;
- h) (disapplicato)<sup>(98)</sup>.
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti<sup>(99)</sup>;

<sup>(96)</sup> La lettera f) è stata così modificata dall'art. 27, comma 1, del CCNL del 14/09/2007.

<sup>(97)</sup> L'art. 1 della legge n. 300/1970 è il seguente:

**Libertà di opinione**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

<sup>(98)</sup> Lettera disapplicata dall'art. 27, comma 1, del CCNL del 14/09/2007.

<sup>(99)</sup> Le lettere g), h) ed i) sono state aggiunte dall'art. 27 del CCNL del 14/09/2007.

- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti<sup>(99)</sup>;  
i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi<sup>(99)</sup>.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

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

- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
  1. per i delitti indicati nell'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;
  2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995, come modificato dal presente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre<sup>(100)</sup>.

9. L'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 è disapplicato. Di conseguenza tutti i riferimenti al medesimo art. 25 devono intendersi all'art. 25 come rinnovato dal presente contratto.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 ARAN-OO-SS CCNL 14.09.2007

In relazione al codice disciplinare di cui all'art. 13 del CCNL del 12 giugno 2003 ed alle integrazioni allo stesso codice previste dall'art. 27, comma 2 del presente contratto, resta inteso che i comportamenti sanzionati, qualora integrino fattispecie di reati accertati in via definitiva, comportano le più gravi sanzioni di cui ai commi 5 e 6 del citato art. 13. Con riferimento all'art. 13, comma 6, lett. b) del CCNL del 12 giugno 2003, le parti sono inoltre concordi nel ritenere che le fattispecie ivi previste vadano riferite tanto a reati che attengono al rapporto di lavoro quanto a reati che non attengono al rapporto di lavoro.

<sup>(100)</sup> Si veda, al riguardo, la nota-circolare n. 41/2008 del 12/06/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica consultabile sul sito internet: [www.innovazionepa.gov.it](http://www.innovazionepa.gov.it).

## SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

(Art. 26 CCNL 16.05.1995)

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

## RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

(Art. 14 CCNL 12.06.2003)

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001<sup>(101)</sup>, in li-

<sup>(101)</sup> L'art. 5, comma 2, della Legge 97 del 2001 è il seguente:

2. Dopo l'articolo 32-quater del codice penale è inserito il seguente:

"Art. 32-quinquies. - (Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego). - Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica".

nea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001<sup>(102)</sup> il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 13, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

**6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.<sup>(103)</sup>. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.**

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

<sup>(102)</sup> Si riporta l'art. 5, comma 4 della Legge 97 del 2001:

Salvo quanto disposto dall'articolo 32-quinquies del codice penale, nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'articolo 3, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi, salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale.

<sup>(103)</sup> L'art. 653 codice di procedura penale, come modificato dall'art. 1 della legge 97/2001, è il seguente:

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.  
1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

**disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni<sup>(104)</sup>.**

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

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 13, comma 5 lett. h) e comma 6, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

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

#### SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE (Art. 15 CCNL 12.06.2003)

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

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

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13, commi 5 e 6.

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

<sup>(104)</sup> I commi 6 e 7 sono stati sostituiti dall'art. 27, comma 3, del CCNL 14/09/2007.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001<sup>(105)</sup>, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001<sup>(106)</sup>.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 14 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

**8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riassume per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 14, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate<sup>(107)</sup>.**

**9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di**

<sup>(105)</sup> Si riporta l'art. 3, comma 1 della Legge n. 97 del 2001:

#### Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, 1° comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della Legge 09.12.1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o all'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

<sup>(106)</sup> L'art. 4 comma 1 della Legge 97/2001 è il seguente:

#### Sospensione a seguito di condanna non definitiva

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

<sup>(107)</sup> I commi 8, 9 e 10 sono stati così sostituiti dall'art. 27, comma 4, del CCNL del 14/09/2007.

sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale<sup>(107)</sup>.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 5 e 6 dell'art. 13 del CCNL del 12 giugno 2003, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Amministrazione stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale<sup>(107)</sup>.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 27 del CCNL del 16 maggio 1995.

### CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO (Art. 17 CCNL 12.06.2003)

1. Le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

#### SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI (Allegato 1 CCNL 12.06.2003)

##### Art. 1 - Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti:

##### Art. 2 - Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
  - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
  - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
  - e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
  - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
  - g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
  - h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCNL in vigore.

#### Art. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### Art. 4 - Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

## Art. 5 - Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

## Art. 6 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

## ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## TERMINI DI PREAVVISO

(Art. 28 ter CCNL 16.05.1995 aggiunto dall'art. 6 del CCNL 22.10.1997)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
  - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
  - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
  - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo l'allegato A Tabella n. 1, di cui al presente contratto.

## CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(Art. 28 quater CCNL 16.05.1995 aggiunto dall'art. 6 del CCNL 22.10.1997)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 24 del presente CCNL, ha luogo:
- a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;
  - b) per dimissioni del dipendente;
  - c) per decesso del dipendente.
  - d) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia<sup>(108)</sup>.

## OBBLIGHI DELLE PARTI

(Art. 28 quinquies CCNL 16.05.1995

aggiunto dall'art. 6 del CCNL 22.10.1997)

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 28 quater, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso<sup>(109)</sup>.
3. Nell'ipotesi di cui all'art. 28 quater, lett. d), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso<sup>(110)</sup>.

<sup>(108)</sup> La lett. d) è stata aggiunta dall'art. 17 del CCNL 16.05.2001.<sup>(109)</sup> Si riporta, al riguardo, il seguente quesito pubblicato sul sito Internet dell'ARAN in data 08.11.2006.**Quesito:** Un dipendente che ha rassegnato le dimissioni può revocarle?**Risposta dell'ARAN:** Nel ricordare che il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001 è disciplinato, per quanto non previsto dal medesimo decreto, dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro, si fa osservare che le dimissioni del lavoratore, ai sensi dell'art. 2118 c.c., non costituiscono una proposta contrattuale cui deve seguire l'adesione della controparte, ma si configurano come un atto unilaterale recettizio. Pertanto, l'effetto risolutivo delle stesse sorge al momento in cui il datore di lavoro ne viene a conoscenza. Conseguentemente, come chiarito dalla Suprema Corte di Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 4391 del 2007, "l'eventuale successiva revoca non può eliminare l'effetto risolutivo già conseguito se non in forza del consenso dello stesso datore di lavoro."

Da ciò si evince che la revoca delle dimissioni sarà possibile solo qualora l'amministrazione acconsenta e, a tal fine, non rileva che le dimissioni stesse vengano revocate prima della risoluzione del rapporto di lavoro, anche se ciò avviene durante il periodo di preavviso. In proposito, peraltro, occorre evidenziare che tale ultimo periodo, per il datore di lavoro, è sostanzialmente finalizzato ad individuare soluzioni organizzative dirette alla sostituzione del lavoratore dimissionario nell'ottica di garantire la continuità dell'attività istituzionale e, la funzionalità degli uffici.

<sup>(110)</sup> Il comma 3 è stato aggiunto dall'art. 17 del CCNL 16.05.2001.

**Art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 503/1992, come integrato dall'art. 72, comma 7 del D.Lgs. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008**  
**(Prosecuzione del rapporto di lavoro)**

1. È in facoltà dei dipendenti civili dello Stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio, con effetto dalla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti. In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento

**Art. 72, commi 8-11 del D.Lgs. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008**

8. Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto e quelli disposti con riferimento alle domande di trattenimento presentate nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto.
9. Le amministrazioni di cui al comma 7 riconsiderano, con provvedimento motivato, tenuto conto di quanto ivi previsto, i provvedimenti di trattenimento in servizio già adottati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009.
10. I trattenimenti in servizio già autorizzati con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2010 decadono ed i dipendenti interessati al trattenimento sono tenuti a presentare una nuova istanza nei termini di cui al comma 7.
11. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di **servizio effettivo** di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto lavoro con un preavviso di sei mesi. *Con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, previa delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti i Ministri dell'interno, della difesa e degli affari esteri, sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della dispo-*

sizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinamentali. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano a magistrati e professori universitari<sup>(111)</sup>.

<sup>(111)</sup> Per le modalità applicative delle novità introdotte dall'art. 72 del d.l. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008, si consulti la circolare n. 10/2008 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

## PARTE QUINTA

### FORME DI LAVORO FLESSIBILE

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(Art. 21 CCNL 16.02.1999)

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

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

2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7<sup>(112)</sup>.

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

<sup>(112)</sup> Si veda però l'art. 1, comma 58 della legge n. 662/1996 come modificato dall'art. 73 del d.l. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008 (in grassetto le parti modificate), che qui si trascrive unitamente agli altri commi relativi al part-time.

#### Art. 1, commi da 56 a 62, legge n. 662/1996.

56. Le disposizioni di cui all'articolo 58, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (ora art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, n.d.r.), e successive modificazioni e integrazioni, nonché le disposizioni di legge e di regolamento che vietano l'iscrizione in albi professionali non si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno (\*).

56-bis. Sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attività professionali per i soggetti di cui al comma 56. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività. Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione (\*).

57. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad esclusione del personale militare, di quello delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (\*).

(\*) Le disposizioni di cui ai commi 56, 56 bis e 57 non si applicano all'iscrizione agli albi degli avvocati ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 della legge n. 339/2003.

mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

58. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'Amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Fatte salve le esclusioni di cui al comma 57, per il restante personale che esercita competenze istituzionali in materia di giustizia, di difesa e di sicurezza dello Stato, di ordine e di sicurezza pubblica, con esclusione del personale di polizia municipale e provinciale, le modalità di costruzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale ed i contingenti massimi del personale che può accedervi sono stabiliti con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

58-bis. Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. I dipendenti degli enti locali possono svolgere prestazioni per conto di altri enti previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza.

58-ter. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale prevista dall'articolo 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

61. La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58 nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo, svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.

62. Per effettuare verifiche a campione sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui ai commi da 56 a 65, le amministrazioni si avvalgono dei rispettivi servizi ispettivi, che, comunque, devono essere costituiti entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Analoghe verifiche sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica che può avvalersi, d'intesa con le amministrazioni interessate, dei predetti servizi ispettivi, nonché, d'intesa con il ministero delle Finanze e anche ai fini dell'accertamento delle violazioni tributarie, della Guardia di finanza.

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

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

6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

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

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato – sino alla sua capienza – a domanda dei dipendenti interessati al part-time – indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.

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

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

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

– ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%,

ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;

- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del D.Lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 22 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

#### Art. 22 CCNL 16.05.2001

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

#### ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 22 CCNL 16.02.1999)

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

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)<sup>(113)</sup>.

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, in base alle tipologie del regime orario

<sup>(113)</sup> La lett. c) del comma 2 è stata aggiunta dall'art. 22 del CCNL 16.05.2001.

giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000<sup>(114)</sup><sup>(115)</sup>.

5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000<sup>(116)</sup>.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 23 CCNL 16.05.2001)

1. Al fine di adeguare al D.Lgs n. 61/2000 la disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 23 del CCNL del 16/02/1999 è sostituito dal seguente:

"1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare

<sup>(114)</sup> Comma così sostituito dall'articolo 22 del CCNL 16.05.2001.

<sup>(115)</sup> Il testo dell'art. 6, comma 1 della l. n. 61/2000 è il seguente:

#### **Art. 6. - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale**

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individua a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

<sup>(116)</sup> Comma aggiunto dall'articolo 22 del CCNL 16.05.2001.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 16 febbraio 1999, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000.

Art. 18, comma 7, CCNL 12.06.2003

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

**RAPPORTI A TERMINE**

**Art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 - Utilizzo di contratti di lavoro flessibile**

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro, in applicazione di quanto previsto dal *decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, dall'*articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 dicembre 1984, n. 863*, dall'*articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299*, convertito con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*, dal *decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276* per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.
3. Al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, rispettano principi di imparzialità e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.
4. Le amministrazioni pubbliche trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato le convenzioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.
5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le me-

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

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (Art. 19 CCNL 16.05.2001)

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni<sup>(119)</sup> e dall'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1987<sup>(120)</sup>, le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4, comma 2 e 5 della legge n. 53/2000, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n. 1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n. 53/2000;
- c) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
- d) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dalle amministrazioni, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi ovvero nei limiti previsti dai progetti medesimi;
- e) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.

2. L'amministrazione fa ricorso ai casi previsti dal comma 1, lettere c) e d) quando nell'ambito della programmazione del fabbisogno non si sia deciso di fare ricorso

<sup>(119)</sup> Legge abrogata; si veda ora il D.Lgs. n. 368 del 06.09.2001.

<sup>(120)</sup> Norma abrogata.

alle altre forme di flessibilità previste dagli artt. 22 e 23.

3. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, le amministrazioni, nei casi in cui le assunzioni siano programmabili, individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL dell'16. 2.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.

4. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36 bis del D.Lgs. n.29/1993, le procedure selettive – anche semplificate – per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine di cui al comma 1 e la durata delle relative graduatorie.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n.29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

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

10. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dalla predetta clausola, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 11. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

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

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando – in quanto compatibili – i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del citato CCNL, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi (cfr. Tabella B). 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 del predetto CCNL;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16.5.1995;
- d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 2 del CCNL stipulato in data 22 ottobre 1997, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
- e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000. Per i casi di permesso per lutto si applica l'art. 12, comma 2.

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

- a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

13. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 230/62 come modificato ed integrato dall'art. 12 della legge n.196/1997, il contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici giorni dalla data di scadenza di un

contratto di durata da tre a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

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

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

## CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO (Art. 20 CCNL 16.05.2001)

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. 29/1993.

2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a) nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;
- b) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
- c) per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;
- d) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

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

4. Ai sensi dell'art. 2 del CCNQ sottoscritto in data 9/8/2000 escluso il ricorso al lavoro temporaneo per il personale appartenenti ai profili professionali delle posizioni economiche A1 e B1 del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 16/2/1999 ovvero a profili professionali addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi.

5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

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

7. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'amministrazione. È possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999 purché le relative risorse siano previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

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

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

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

11. Alla fine di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine le amministrazioni forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle amministrazioni di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con

soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

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

## CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

(Art. 21 CCNL 16.05.2001)

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999, le amministrazioni possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del D.Lgs. 29/1993 (ora art. 31 D.Lgs. n. 165/2001) o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 5.

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

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

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

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

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A e B, posizione economica B1.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma

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

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

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 16.5.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B2 o B3 o C1 o C2). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 19 con le seguenti eccezioni:

- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);
- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

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

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

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

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

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

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le amministrazioni disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

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

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

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

## DISCIPLINE SPERIMENTALI

## DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO

(Art. 24 CCNL 16.05.2001)

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
  - a. telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente,
  - b. altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 8, c. 1 del CCNL 16/02/1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. A livello di amministrazione le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall'art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000<sup>(121)</sup>.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'amministrazione, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli amministrazioni, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.
5. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'atti-

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

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.
8. L'amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.
9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le amministrazioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'amministrazione.
11. Le amministrazioni, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
  - danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
  - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
  - copertura assicurativa INAIL.
12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D.Lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

<sup>(121)</sup> Il CCNQ sul telelavoro del 23.03.2000 è consultabile sul sito [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it).

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

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

15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al DPR 70/1999.

## PARTE SESTA

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Art. 45 D.Lgs. 165/2001 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:
  - a) alla produttività individuale;
  - b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
  - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.
5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

#### RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI

(Art. 25 CCNL 16.05.2001)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
  - Retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di cia-

scuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area – ivi comprese le posizioni super di cui all'art. 17 del CCNL del 16.2.99 (articolo disapplicato, *n.d.r.*) – e dall'indennità integrativa speciale;

- Retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 del citato CCNL, ove spettanti, nonché dagli altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati in godimento;
- Retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nel secondo alinea; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

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

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 le voci ricomprese nella retribuzione base mensile, costituite dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area – ivi comprese le posizioni super di cui all'art. 17 del CCNL del 16.2.99 (articolo disapplicato, *n.d.r.*) – e dall'indennità integrativa speciale, secondo quanto stabilito dal comma 2, primo alinea. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 25 del CCNL del 16 febbraio 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

#### STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

(Art. 28 CCNL 16.02.1999)

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni dello Stato appartenenti al comparto dei Ministeri si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) sviluppo economico di cui all'art. 17<sup>(122)</sup>;

<sup>(122)</sup> Il riferimento è ora da intendersi all'art. 17 del CCNL 14.09.2007.

- e) indennità di amministrazione di cui all'art. 33;
- f) compensi di cui all'art. 32, ove spettanti;
- g) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- h) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

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

#### Art. 20, comma 3, CCNL 12.06.2003

A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella A allegata al CCNL del 16 maggio 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

#### Art. 21, comma 3, CCNL 12.06.2003

Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 20, comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

#### STIPENDIO TABELLARE

(Art. 4 CCNL 23.01.2009)

1. In relazione all'art. 35, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2007, si prende atto che, in applicazione del D.L. n. 159 del 2007 convertito nella legge n. 222 del 2007, è stata retrodatata al 1° febbraio 2007 la decorrenza degli incrementi dello stipendio tabellare che, in base all'art. 29 e alla Tabella C del suddetto CCNL, era stata prevista dal 31 dicembre 2007.

2. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dal CCNL del 14 settembre 2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.

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

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

### EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI (Art. 5 CCNL 23.01.2009)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 13, comma 4 ed all'art. 15, comma 7 del CCNL del 12 giugno 2003, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 4 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3 dell'art. 30 del CCNL del 14 settembre 2007<sup>(123)</sup>.

**Tabella A - Incrementi mensili della retribuzione tabellare**  
Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica      | dal 1.1.2008 | rideterminato dal 1.1.2009 <sup>(*)</sup> |
|--------------------------|--------------|-------------------------------------------|
| Ispettore Generale r.e.  | 14,08        | 112,63                                    |
| Direttore Divisione r.e. | 13,08        | 104,68                                    |
| III F7                   | 13,67        | 109,37                                    |
| III F6                   | 12,88        | 103,06                                    |
| III F5                   | 12,06        | 96,50                                     |
| III F4                   | 11,33        | 89,45                                     |
| III F3                   | 10,31        | 81,52                                     |
| III F2                   | 9,76         | 78,08                                     |
| III F1                   | 9,42         | 75,39                                     |
| II F6                    | 9,73         | 77,88                                     |
| II F5                    | 9,46         | 75,69                                     |
| II F4                    | 9,15         | 73,22                                     |
| II F3                    | 8,64         | 70,09                                     |
| II F2                    | 8,12         | 64,94                                     |
| II F1                    | 7,72         | 61,75                                     |
| I F3                     | 7,72         | 62,81                                     |
| I F2                     | 7,57         | 60,57                                     |
| I F1                     | 7,31         | 58,47                                     |

(\*) Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008.

<sup>(123)</sup> Il comma 3 dell'art.30 del CCNL 14. 09.2007 confermava, a sua volta, il comma 3 dell'art.21 del CCNL 12.06.2003 riportato nel presente testo a pag. 185.

**Tabella B - Nuova retribuzione tabellare**  
Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica      | dal 1.1.2008 | dal 1.1.2009 |
|--------------------------|--------------|--------------|
| Ispettore Generale r.e.  | 30.379,95    | 31.562,55    |
| Direttore Divisione r.e. | 28.234,76    | 29.333,96    |
| III F7                   | 29.500,22    | 30.648,62    |
| III F6                   | 27.798,24    | 28.880,40    |
| III F5                   | 26.027,58    | 27.040,86    |
| III F4                   | 24.450,99    | 25.388,43    |
| III F3                   | 22.257,78    | 23.112,30    |
| III F2                   | 21.061,06    | 21.880,90    |
| III F1                   | 20.333,70    | 21.125,34    |
| II F6                    | 21.005,06    | 21.822,86    |
| II F5                    | 20.414,63    | 21.209,39    |
| II F4                    | 19.748,24    | 20.517,08    |
| II F3                    | 18.634,67    | 19.372,07    |
| II F2                    | 17.515,83    | 18.197,67    |
| II F1                    | 16.654,75    | 17.303,11    |
| I F3                     | 16.938,85    | 17.599,93    |
| I F2                     | 16.337,05    | 16.973,05    |
| I F1                     | 15.770,65    | 16.384,57    |

**Tabella C - Indennità di vacanza contrattuale biennio 2010-11**  
Incrementi mensili della retribuzione tabellare  
Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica      | dal 1.4.2010 | Rideterminato dal 1.7.2010 <sup>(*)</sup> |
|--------------------------|--------------|-------------------------------------------|
| Ispettore Generale r.e.  | 11,84        | 19,73                                     |
| Direttore Divisione r.e. | 11,00        | 18,33                                     |
| III F7                   | 11,49        | 19,16                                     |
| III F6                   | 10,83        | 18,05                                     |
| III F5                   | 10,14        | 16,90                                     |
| III F4                   | 9,52         | 15,87                                     |
| III F3                   | 8,67         | 14,45                                     |
| III F2                   | 8,21         | 13,68                                     |
| III F1                   | 7,92         | 13,20                                     |
| II F6                    | 8,18         | 13,64                                     |
| II F5                    | 7,95         | 13,26                                     |
| II F4                    | 7,69         | 12,82                                     |
| II F3                    | 7,26         | 12,11                                     |
| II F2                    | 6,82         | 11,37                                     |
| II F1                    | 6,49         | 10,81                                     |
| I F3                     | 6,60         | 11,00                                     |
| I F2                     | 6,36         | 10,61                                     |
| I F1                     | 6,14         | 10,24                                     |

(\*) Il valore a decorrere dal 1.7.2010 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2010.

## INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

### Allegato B, punti 3 e 4 CCNL 16.05.1995

3. Le indennità di amministrazione vengono corrisposte, di norma, nella medesima fattispecie in cui viene erogato lo stipendio tabellare; vengono ridotte, perciò, pro quota in caso di tempo parziale orizzontale, ed al 50% in caso di sospensione cautelare per procedimento disciplinare. Vengono erogate per intero in tutte le altre fattispecie di cui al punto 1 (ferie, permessi retribuiti, maternità, sospensione cautelare per procedimento penale, permessi, distacchi ed aspettativa sindacale, *n.d.r.*) ad eccezione dello sciopero.

4. Le indennità sono calcolate al lordo delle ritenute a carico del lavoratore ed al netto delle ritenute a carico dell'amministrazione.

### Allegato A, punto 7, CCNL 22.10.1997

- a) le indennità di amministrazione istituite dal CCNL vanno erogate esclusivamente secondo le modalità previste dal CCNL;
- b) il personale che presta servizio in struttura della stessa amministrazione non coincidente con quella di appartenenza ed avente diversa indennità di amministrazione, percepisce l'indennità della struttura ove presta servizio, purchè vi sia stato assegnato con atto formale e legittimo, in base alla normativa in vigore.

### Art. 33 CCNL 16.02.1999

1. Allo scopo di favorire il processo di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, a decorrere dal 31.12.1999, gli importi dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 34, comma 2, lett.a) del CCNL del 16.5.1995, così come rideterminati ai sensi dell'art. 3, comma 1 del CCNL del 26.7.96, sono incrementati nelle misure previste nell'allegata Tabella G. (omissis)
2. Per il personale del Ministero dell'Interno, ai fini della perequazione di cui al comma 1, è destinata alla contrattazione integrativa l'importo di £ 11.000 medie mensili pro-capite con decorrenza 31 dicembre 1999. In tale sede saranno definiti i criteri di utilizzo delle suddette risorse.
3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per dodici mensilità, ha carattere di generalità ed ha natura fissa e ricorrente<sup>(124)</sup>.

### Art. 3, comma 2, CCNL 21.02.2001

#### aggiunto dall'art. 17, comma 12, CCNL 16.05.2001

A decorrere dall'1.1.2000 l'indennità di amministrazione prevista dall'art. 33 del

<sup>(124)</sup> Il comma 3 è stato aggiunto dall'art. 17, comma 11, del CCNL 16.05.2001.

CCNL del 16 febbraio 1999 è considerata utile agli effetti del comma 1 secondo periodo<sup>(125)</sup>.

### Art. 22, comma 2, CCNL 12.06.2003

Nei casi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione del medesimo comparto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16 maggio 2001, al personale viene corrisposta l'indennità del comma 1, nella misura spettante presso l'amministrazione di destinazione.

### Art. 31 CCNL 14.09.2007

1. Al fine di eliminare differenze tra le indennità corrisposte al personale in servizio presso la medesima amministrazione, con decorrenza 31.12.2007, al personale del Ministero dei Trasporti, già dipendente dell'ex Ministero della Marina Mercantile ed ex Aviazione civile compete l'indennità nella misura spettante al restante personale. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 8, comma 3 della legge n. 88 del 16 marzo 2001.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1 e con la stessa decorrenza, al personale del Ministero delle Infrastrutture già dipendente dall'ex Ministero dei lavori pubblici è corrisposta l'indennità di amministrazione nelle misure spettanti al personale della ex-Motorizzazione civile. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 1, comma 551, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006.

3. A decorrere dal 31.12.2007, e a valere sulle risorse di cui alla legge n. 239 del 23 agosto 2004, art. 1, comma 116, a tutto il personale del Ministero dello sviluppo economico è corrisposta l'indennità di amministrazione negli importi previsti per il personale del Ministero dell'Economia e Finanze. Sono conseguentemente riassorbiti, fino a concorrenza del valore della nuova indennità, eventuali trattamenti economici già riconosciuti con finalità perequative al di fuori della contrattazione collettiva nazionale.

4. Al fine di ridurre le differenze esistenti tra i valori dell'indennità di amministrazione presenti nel comparto, per i Ministeri indicati nella tabella F il valore dell'indennità di amministrazione è rideterminato nelle misure e con la decorrenza ivi indicata.

5. Al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze appartenente al Dipar-

<sup>(125)</sup> Il riferimento è da intendersi all'indennità di licenziamento, di buonuscita e al trattamento di fine rapporto.

timento per le politiche fiscali, ad eccezione di quello in servizio nelle Commissioni tributarie, a decorrere dal 31.12.2007 viene erogata l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero dell'Economia e delle Finanze come rideterminata nella tabella F. Per il personale interessato dal presente comma appartenente al ruolo ad esaurimento di cui all'art. 69 del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualifica di "Ispettore generale", eventuali maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione rispetto a quanto indicato nella tabella F vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che conserva le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione.

6. Al Ministero della Difesa le misure differenziate dell'indennità di amministrazione denominate "Misura base", "Area operativa" e "Area industriale" vengono sostituite, a decorrere dal 31.12.2007, da un'unica indennità di amministrazione, il cui importo è rideterminato nelle misure indicate nella tabella F. Resta fermo quanto previsto per il personale della giustizia militare che continua a percepire l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero della Giustizia.

7. Le risorse occorrenti per la copertura degli oneri collegati agli incrementi di cui ai commi 4, 5 e 6 sono prelevate dalle quote di risorse storiche del Fondo unico di amministrazione che, conseguentemente, si riduce in via definitiva del corrispondente ammontare.

**Tabella F - Rideterminazione della indennità d'amministrazione (dal 31.12.2007)**

*Valori in euro da corrispondere per 12 mensilità*

| Posizione economica | Ministeri<br>Ambiente Territorio Mare,<br>Pubblica Istruzione, Difesa<br>Pol. Agricole Alim. e<br>Forestali, Affari Esteri, Salute,<br>Beni e Attività Culturali,<br>Lavoro Politiche Sociali | Ministero<br>Interno | Ministero<br>Comunicazioni | Ministero<br>Economia e<br>Finanze |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Ispettore Gen. r.e. | 387,17                                                                                                                                                                                        | 310,90               | 467,50                     | 410,52                             |
| Direttore Div. r.e. | 362,80                                                                                                                                                                                        | 306,28               | 453,61                     | 393,62                             |
| C3 - S              | 280,87                                                                                                                                                                                        | 292,65               | 297,66                     | 327,50                             |
| C3                  | 280,87                                                                                                                                                                                        | 292,65               | 297,66                     | 327,50                             |
| C2                  | 259,34                                                                                                                                                                                        | 380,87               | 279,58                     | 293,91                             |
| C1 - S              | 231,06                                                                                                                                                                                        | 263,54               | 247,26                     | 261,41                             |
| C1                  | 231,06                                                                                                                                                                                        | 263,54               | 247,26                     | 261,41                             |
| B3 - S              | 206,94                                                                                                                                                                                        | 234,26               | 219,37                     | 232,36                             |
| B3                  | 206,94                                                                                                                                                                                        | 234,26               | 219,37                     | 232,36                             |
| B2                  | 187,20                                                                                                                                                                                        | 205,95               | 204,01                     | 205,88                             |
| B1                  | 170,48                                                                                                                                                                                        | 152,92               | 190,98                     | 191,47                             |
| A1 - S              | 152,85                                                                                                                                                                                        | 135,01               | 177,62                     | 175,12                             |
| A1                  | 152,85                                                                                                                                                                                        | 135,01               | 177,62                     | 175,12                             |

## LAVORO STRAORDINARIO

(Art. 30 CCNL 16.02.1999)

1. Prima della loro ripartizione ed assegnazione nelle singole amministrazioni, le risorse complessive destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono ridotte, dall'1/1/1999, del 5%. Tale disponibilità andrà ad alimentare, proporzionalmente al numero degli addetti, il fondo unico di ciascuna amministrazione.
2. La restante somma è ripartita per singola amministrazione in base alle vigenti disposizioni. All'atto della costituzione del fondo unico di ciascuna amministrazione di cui al punto 3, il 30% delle risorse confluisce in detto fondo. Il restante 65% delle risorse sarà utilizzato per finanziare il lavoro straordinario e festivo effettivamente prestato.
3. Le risorse relative alle ore di straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento in cui si è verificato l'avanzo, confluiscono nel fondo unico di amministrazione.

## FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

(Art. 31 CCNL 16.02.1999)

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

- gli importi di cui agli stanziamenti degli artt. 36 e 37 del primo CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/5/1995<sup>(126)</sup>, compresi quelli finalizzati a finanziare gli istituti di cui all'art. 38 dello stesso contratto<sup>(127)</sup>;
- la percentuale prevista all'art. 30, commi 1 e 2 degli importi corrispondenti a quanto stanziato per le prestazioni di lavoro straordinario risultanti negli appositi capitoli dei bilanci delle amministrazioni, ivi comprese le quote di tali stanziamenti percepite dal personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno;
- i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;

<sup>(126)</sup> Gli articoli 36 e 37, disapplicati dal CCNL 16.02.1999, riguardavano, rispettivamente, il fondo per la produttività collettiva (c.d. fondone) ed il fondo per la prestazione individuale (c.d. fondino).

<sup>(127)</sup> Gli importi in questione sono quelli previsti dall'art. 36, comma 6 del CCNL 1995, ora disapplicato, (pari a vecchie lire 72.000 annue lorde pro-capite).

- le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997<sup>(128)</sup>;
- 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;
- i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
- gli importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
- L. 24.600 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal mese di maggio 1999;
- L. 15.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo.
- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dal 1° gennaio 2000. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno<sup>(129)</sup>;
- risorse del Fondo unico di amministrazione già utilizzate per finanziare le progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'art. 15 del CCNL, nonché gli sviluppi economici e le posizioni organizzative di cui agli articoli 17 e 18 del CCNL medesimo, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'amministrazione al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito<sup>(129)</sup>;

<sup>(128)</sup> Si riporta il comma 5 dell'art. 43 della legge 449/1997:

A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0.50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

<sup>(129)</sup> Gli ultimi quattro alinea sono stati aggiunti dall'art. 6 del CCNL 21.02.2001.

- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'art. 20, comma 1, lettera g), punto 20-ter della legge n. 488/1999<sup>(129)</sup>;
- importo pari a L. 16.000 pro-capite mensili per dodici mensilità a decorrere dall'1/1/2001<sup>(129)</sup>.

**In caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, compreso il passaggio all'area della dirigenza, viene riassegnato al Fondo unico di amministrazione il differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto della cessazione e la fascia retributiva iniziale del profilo di appartenenza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza. In relazione all'indennità di amministrazione, resta fermo quanto previsto dall'art. 31, comma 1, ottavo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999<sup>(130)</sup>.**

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 ARAN-OO.SS. CCNL 21.02.2001

Con riferimento all'art. 6, comma 1, secondo alinea (ora 12° alinea dell'art. 31 del CCNL 16/2/99) e art. 7, comma 2 del presente Contratto, le parti ribadiscono che le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative di cui all'art. 18 del CCNL sottoscritto in data 16. 2.1999 rimangono, in ogni caso, di pertinenza del Fondo stesso nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 31 e 32 del CCNL medesimo.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 ARAN-OO.SS. CCNL 21.02.2001

Con riferimento all'art. 31, terz'ultimo alinea (ora 8° alinea), del CCNL sottoscritto in data 16.2.1999 le parti si danno atto che la confluenza nel Fondo unico di amministrazione degli importi relativi all'indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio - e non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni - deve avvenire con le stesse modalità previste per la retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 6, comma 1, primo alinea del presente CCNL (ora 11° alinea dell'art. 31, ndr).

#### Art. 34, comma 5, CCNL 16.02.1999

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

#### Art. 6, comma 2, CCNL 21.02.2001

A decorrere dall'anno 2001 confluisce nel Fondo Unico di amministrazione un importo pari al 5% delle risorse destinate, in ciascuna amministrazione, ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2000.

<sup>(130)</sup> Il periodo in grassetto è stato aggiunto dal combinato disposto dell'art. 32, comma 3, del CCNL 14.09.2007 e dell'art. 6 del CCNL 21.02.2001. Si veda anche l'art. 15 del CCNL del 14.09.2007 a pag. 54.

Art. 17, comma 13, CCNL 16.05.2001

Tutte le risorse di cui all'art. 2, comma 3 del D.Lgs. n. 29 del 1993<sup>(131)</sup> confluite nel fondo unico di amministrazione e destinate a retribuire particolari condizioni di lavoro, continuano ad essere erogate secondo le modalità in atto vigenti ed attribuite attraverso la contrattazione integrativa.

Art. 18, comma 4, CCNL 12.06.2003

Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che, tra le risorse indicate nell'art. 17, comma 13 del CCNL del 16 maggio 2001, sin dalla data di entrata in vigore di quest'ultimo, sono state ricomprese le risorse già destinate alla corresponsione dell'indennità rischio radiologico, che continua ad essere attribuita al personale avente titolo nelle misure ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni. Per il personale tecnico di radiologia dall'entrata in vigore del presente contratto la denominazione dell'indennità di rischio è cambiata in indennità professionale.

Art. 23 CCNL 12.06.2003

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

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

Art. 24, comma 2, CCNL 12.06.2003

Qualora le risorse stanziare per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 23 non vengano completamente utilizzate nell'anno in corso, sono riassegnate al Fondo unico di amministrazione per l'esercizio successivo.

<sup>(131)</sup> Il riferimento va ora inteso all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che così dispone:  
3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

Art. 3 CCNL 21.04.2006

In relazione a quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo di cui all'art. 23 del CCNL del 12 giugno 2003 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a € 10,00 pro-capite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006.

Art. 32, commi 1 e 2, CCNL 14.09.2007

1. Con decorrenza 31.12.2007, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo unico di cui all'art. 3 del CCNL del 21 aprile 2006 è incrementato di un importo pari allo 0,11% del monte salari dell'anno 2005, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 35, comma 2.

2. È riservata alla contrattazione di posto di lavoro di cui all'art. 4, comma 3, lett. B), del CCNL del 16 febbraio 1999, una quota non inferiore al 20% delle risorse del Fondo unico destinate dalla contrattazione integrativa di livello nazionale di amministrazione alla produttività, fatte salve quelle espressamente finalizzate a specifici scopi da disposizioni di legge.

Art. 6 CCNL 23.01.2009

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'art. 35, del CCNL del 14 settembre 2007, il Fondo unico di cui all'art. 32 del medesimo CCNL è incrementato solo per l'anno 2007 di € 93,69 annui pro-capite, per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2005.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse di cui all'art. 32 comma 1, del CCNL del 14 settembre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,39% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3.

3. Il 50% delle risorse di cui al comma 2 è destinato al fondo unico di ciascuna amministrazione per il finanziamento della fase sperimentale prevista dall'art. 23, comma 8, del CCNL del 14 settembre 2007 ed il restante 50% delle medesime risorse è destinato all'incremento dei fondi delle amministrazioni di cui all'art. 31, comma 4 del CCNL del 14 settembre 2007 sulla base dell'allegata tabella D.

4. Il Fondo unico di amministrazione di cui all'art. 32, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2007, sarà integrato sulla base di specifiche disposizioni di legge, come segue:

– 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,

le risorse derivanti dai tagli ai fondi unici di amministrazione di cui all'art. 67 comma 5<sup>(132)</sup>, 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<sup>(133)</sup>, relativo al finanziamento dei Fondi unici delle amministrazioni dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali.

**Tabella D - Risorse per il Fondo unico di amministrazione**  
Valori in euro annui per ciascun dipendente in servizio al 31.12.2005

| Ministero                 | Incremento pro-capite dal 1.1.2008 |
|---------------------------|------------------------------------|
| Difesa                    | 59,49                              |
| Politiche Agricole        | 142,42                             |
| Pubblica Istruzione       | 140,85                             |
| Ambiente                  | 139,74                             |
| Beni e Attività Culturali | 156,84                             |
| Affari Esteri             | 142,84                             |
| Lavoro                    | 65,72                              |
| Salute                    | 174,98                             |
| Comunicazioni             | 16,42                              |
| Economia e Finanze        | 34,72                              |
| Interno                   | 49,27                              |

<sup>(132)</sup> L'art. 67, comma 5 del D.Lgs. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 ha previsto che a decorrere dall'anno 2009 l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato non possa eccedere quello previsto per l'anno 2004.

<sup>(133)</sup> Si riportano i commi 2 e 3 dell'art. 67 del D.Lgs. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008:

(si veda anche l'art. 7-bis del d.l. n. 207/2008 convertito nella legge n. 14/2009 a pag. 63).

2. Per l'anno 2009, nelle more di un generale riordino della materia concernente la disciplina del trattamento economico accessorio, ai sensi dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rivolta a definire una più stretta correlazione di tali trattamenti alle maggiori prestazioni lavorative e allo svolgimento di attività di rilevanza istituzionale che richiedono particolare impegno e responsabilità, tutte le disposizioni speciali, di cui all'allegato B, che prevedono risorse aggiuntive a favore dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle Amministrazioni statali, sono disapplicate.

3. A decorrere dall'anno 2010 le risorse previste dalle disposizioni di cui all'allegato B, che vanno a confluire nei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle Amministrazioni statali, sono ridotte del

## UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

(Art. 32 CCNL 16.02.1999)

1. Il fondo unico di amministrazione è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni<sup>(134)</sup>.

### Art. 7 CCNL 21.02.2001

1. Le risorse di cui al comma 2 dell'art. 6 possono essere utilizzate dalla contrattazione integrativa per le finalità previste dall'art. 32, comma 2, primo alinea, del CCNL o per gli altri istituti individuati dal medesimo articolo.

2. La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del Fondo unico di amministrazione le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'art. 15 del

20% e sono utilizzate sulla base di nuovi criteri e modalità di cui al comma 2 che tengano conto dell'apporto individuale degli uffici e dell'effettiva applicazione ai processi di realizzazione degli obiettivi istituzionali indicati dalle predette disposizioni.

<sup>(134)</sup> Si veda anche l'art. 23 del CCNL 14.09.2007 a pag. 64.

CCNL, nonché degli sviluppi economici e delle posizioni organizzative di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL medesimo. 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.

Art. 18, comma 8, CCNL 12.06.2003

Al personale in distacco ed in aspettativa ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

**Art. 71, comma 5, D.Lgs. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008**

5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104<sup>(135)</sup>.

<sup>(135)</sup> In relazione alla presente norma si consulti la circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 7/2008 del 17/07/2008 (punto 2).

## DISPOSIZIONI VARIE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

### CONDIZIONI DI ATTRIBUZIONE DEI BUONI PASTO

(Art. 4 CCNL 30.04.1996)

1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti di cui all'art. 1, 1° comma, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 19, comma 4, del CCNL, all'interno della quale va consumato il pasto.
3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 19, comma 4, del CCNL, all'interno della quale va consumato il pasto.
4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui al successivo art. 5, e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.
5. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.
6. I competenti organi di ciascuna Amministrazione controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

### BUONI PASTO

(Art. 5 CCNL 30.06.1996)

1. Il valore del buono pasto, per il trimestre di sperimentazione e per quello di prosecuzione, è fissato in lire novemila<sup>(136)</sup>.
2. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascuna amministrazione, secondo le modalità stabilite dall'amministrazione stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4.

<sup>(136)</sup> L'art. 4 del CCNL 07.12.2005 ha rideterminato il valore economico del buono pasto in € 7,00 a decorrere dal 31.12.2005.

3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'Amministrazione, Ente od ufficio ove prestano servizio. I dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.

4. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

#### **Art. 3 legge 02.10.1997 n. 334**

1. L'articolo 2, comma 11 della legge 28.12.1995 n. 550, si interpreta nel senso che l'erogazione dei buoni pasto è dovuta, secondo le modalità previste negli specifici accordi, anche ai dipendenti civili dell'amministrazione e loro articolazioni del comparto ministeri, nelle quali, per le particolari esigenze fatte salve dall'art. 22 della legge 23.12.1984 n. 724, non sia attivato l'orario di servizio e di lavoro su cinque giorni.

#### **BILINGUISMO**

(Art. 28 CCNL 16.05.2001)

1. Al personale in servizio negli uffici statali della provincia autonoma di Bolzano e a quello operante presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale è attribuita una apposita indennità, collegata alla professionalità, la cui misura è definita dall'art. 13 dell'Accordo successivo sottoscritto in data 25.11.99 per il personale della Provincia di Bolzano ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs.n. 354/97.

2. Per il personale statale della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1. Per quanto attiene alle modalità di accertamento della conoscenza della lingua francese continua ad essere applicato quanto previsto dal DPCM del 30 maggio 1988, n. 287 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **INDENNITÀ DI BILINGUISMO**

(Art. 33 CCNL 14.09.2007)

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001, per i dipendenti del Comparto dei ministeri della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.

2. A decorrere dal 31.12.2007 la misura economica dell'indennità di bilinguismo è rideterminata come da allegata tabella G che riporta gli incrementi degli importi mensili, per dodici mensilità, riferiti ai singoli attestati di conoscenza delle lingue italiana e tedesca.

3. Per i dipendenti del comparto dei ministeri operanti nella Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

**Tabella G - Incremento indennità bilinguismo**  
Valori in euro da corrispondere per 12 mensilità

| Attestato conoscenza della seconda lingua | Incremento dal 31.12.2007 |
|-------------------------------------------|---------------------------|
| A - Laurea                                | 17,20                     |
| B - Diploma                               | 14,34                     |
| C - Media                                 | 11,49                     |
| D - Elementare                            | 10,32                     |

#### **TRATTENUTE PER SCIOPERI BREVI** (Art. 29 CCNL 16.05.2001)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 25, comma 4.

#### **TRATTAMENTO DI TRASFERITA** (Art. 30 CCNL 16.05.2001)

1. Al personale inviato in missione oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) una indennità di trasferta pari a:
    - L. 40.000 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<sup>(137)</sup>;
  - 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;

<sup>(137)</sup> Le disposizioni di cui alla lettera a) del presente articolo devono ritenersi disapplicate a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 266/2005 (art. 1, comma 213).

- c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
- d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione;
- e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
- f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede;
- g) il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni – previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 – sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento

2. Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore il dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle 6 ore con la relativa pausa, prevista dall'art. 19, comma 4, del CCNL del 16 maggio 1995, ha diritto all'attribuzione del buono pasto secondo la disciplina contrattuale vigente<sup>(138)</sup>. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L. 43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L. 85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

4. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

<sup>(138)</sup> La frase in grassetto è stata aggiunta dall'art. 28, comma 1, CCNL 14.09.2007.

5. Le attività che – svolgendosi in particolarissime situazioni operative – non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono così individuate, a titolo esemplificativo:
- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
  - b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;
  - c) attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari;
  - d) attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
  - e) attività che comportino imbarchi brevi su unità;
  - f) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispezione in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
  - g) attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

6. I dipendenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di L. 50.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 2.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta;

9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le amministrazioni stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.

12. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e DPR 513/1978 e successive modificazioni ed

integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 34, comma 3, ultimo periodo.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 ARAN-OO.SS. 16.05.2001

*In relazione all'art. 30, comma 5, lett. g) le parti si danno atto che le attività di assistenza ivi previste riguardano anche la traduzione dei detenuti.*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 ARAN-OO.SS CCNL 14.07.2007

*Si conferma l'applicazione della disciplina di cui all'art. 30 del CCNL del 16 maggio del 2001, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia. In considerazione delle particolari funzioni assegnate a tutte le Amministrazioni del comparto Ministeri nei settori più delicati delle attività pubbliche ed in relazione all'esigenza di consentire alle stesse di poter svolgere compiutamente la loro attività, assicurandone l'operatività sul territorio nazionale, anche in collegamento con le proprie articolazioni territoriali, le parti auspicano che sia data un'adeguata e definitiva soluzione legislativa al problema del riconoscimento, al personale inviato in missione, della relativa indennità, come peraltro già in parte avvenuto per particolari categorie di lavoratori.*

**TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO**

(Art. 31 CCNL 16.05.2001)

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

1. Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
2. Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
3. Rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
4. Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
5. Indennità di prima sistemazione.

2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, incrementati dalle risorse previste anche a tale scopo dall'art. 1 comma 59 della legge 662/1996.

4. Per le modalità di erogazione e le misura economiche del trattamento di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e DPR 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

**PERSONALE ASSUNTO A CONTRATTO  
A TEMPO INDETERMINATO PRESSO LE SEDI ESTERE**

Art. 18, comma 3, CCNL 12.06.2003

Con riferimento al personale di cui all'art. 1, comma 2, lett.a), sono confermate le norme stabilite negli specifici CCNL ivi indicati. Le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di comparto, ivi richiamate in relazione agli istituti per i quali è prevista la diretta applicabilità al personale medesimo, si intendono modificate o integrate dalle norme contenute nel presente contratto.

Art. 25 CCNL 12.06.2003

Il fondo unico per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere, di cui all'art. 10 del CCNL del 12 aprile 2001, è ulteriormente incrementato di un importo complessivo, al netto degli oneri riflessi, pari a € 530.000 annui con decorrenza 1 gennaio 2002, rideterminati in € 1.220.000 annui con decorrenza 1 gennaio 2003. Tali importi sono individuati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale del comparto.

Art. 4 CCNL 07.12.2005

Ai fini dell'applicazione del CCNL del 12 aprile 2001 per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere, il Fondo unico di cui all'art. 10 del contratto medesimo è ulteriormente incrementato di un importo complessivo, al netto degli oneri riflessi, pari a € 420.000 annui con decorrenza 1 gennaio 2004, rideterminati in € 910.000 annui con decorrenza 1 gennaio 2005. Tali importi sono individuati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale del comparto.

Art. 34 CCNL 14.09.2007

Il fondo unico del personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere di cui all'art. 10 del CCNL del 12 aprile 2001 è ulteriormente incrementato di un importo complessivo al netto degli oneri riflessi di € 550.000,00, annui con decorrenza 1.1.2007 rideterminati in € 1.190.000,00 dal 31.12.2007. Tali importi sono individuati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale del comparto.

Per il personale di cui al presente articolo il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997, all'art. 7, lett. a) viene così sostituito:

a) intera retribuzione per i primi 90 giorni di assenza.

#### TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(Art. 32 CCNL 16.05.2001)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a) Trattamento economico tabellare, comprensivo della posizione super ove acquisita;
- b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale – ex art. 9 DPR 44/1990 ed ex art. 47 DPR 266/1987;
- c) Indennità integrativa speciale;
- d) Indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL sottoscritto il 16.2.99;
- e) Indennità di posizione, di cui all'art. 18 del CCNL sottoscritto il 16.2.99;
- f) Tredicesima mensilità;
- g) Assegni ad personam – ove spettanti – sia non riassorbibili che riassorbili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

#### Art. 24 CCNL 12.06.2003

Le parti prendono atto che nell'ambito delle disponibilità economiche stanziare per il rinnovo del presente contratto relativo al biennio economico 2002-2003, sono ricomprese le risorse specificatamente destinate a garantire, dal 1° gennaio 2002, la piena copertura finanziaria dell'art. 32 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 relativo al trattamento di fine rapporto di lavoro.

#### MODALITÀ DI APPLICAZIONE DI BENEFICI ECONOMICI PREVISTI DA DISCIPLINE SPECIALI

(Art. 33 CCNL 16.05.2001)

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50 e dell'1.25 del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento

dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalla seguenti leggi e le loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27/7/1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5/7/65; DPR 20.4.94, n. 349, DPR 834/81 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23.12.1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23.12.96, n. 662.

3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al D.Lgs. C. P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni. Parimenti l'indennità di servizio all'estero continuerà ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dal DPR 18 del 1967 e successive modificazioni ed integrazioni. In relazione ai benefici previsti per gli ex-combattenti e simili continua a farsi riferimento alla legge n. 336 del 1970, art. 1 e art. 2 e successive modificazioni ed integrazioni<sup>(139)</sup>.

4. La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato A)<sup>(140)</sup>.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 ARAN-OO.SS. CCNL 16.05.2001

In relazione all'Indennità di servizio all'estero di cui al secondo periodo del terzo comma dell'art. 33 le parti prendono atto che tale trattamento continua ad essere regolato dal DPR 5 gennaio 1967, n. 18 e successive modificazioni ed integrazioni come previsto dall'art. 49, comma 5, del decreto legislativo n. 29 del 1993 che regola i trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri.

<sup>(139)</sup> Il periodo dalle parole: "in relazione ai benefici" fino a "modificazioni ed integrazioni" è stato aggiunto dall'art. 18, comma 2, del CCNL 12.06.2003.

<sup>(140)</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 12.06.2003, a decorrere dal 01.01.2003 l'indennità integrativa speciale è conglobata nella voce stipendio tabellare.

PARTE SETTIMA

**DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

NORME FINALI

CCNL 16.02.1999

1. (omissis)
2. Ai fini del requisito dell'esperienza professionale per l'ammissione alle selezioni interne, per il personale dipendente non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali per legge purché in possesso del titolo di scuola secondaria superiore, il periodo di servizio maturato nelle posizioni super di cui all'art. 17 è sommato al servizio effettuato nelle posizioni economiche di riferimento B3 e C1.
3. Ai fini dell'applicazione dell'art. 28, comma 2 del D.Lgs n. 29/93<sup>(141)</sup> e successive modificazioni ed integrazioni, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva le posizioni economiche C1, C2 e C3, per l'accesso alle quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea.

Art. 26 CCNL 12.06.2003

Per quanto non previsto dal presente contratto, restano confermate le norme dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate: CCNL 1994/1997 del 16 maggio

<sup>(141)</sup> Il riferimento è da intendersi all'art. 28 del D.Lgs. n. 165 del 2001 del quale si trascrivono di seguito i commi 1 e 2.

"1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio o, se in possesso del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea."

1995, con particolare riferimento all'art. 19, nella parte in cui prevede che l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali; CCNL sulle tipologie degli orari di lavoro del 12 gennaio 1996; Accordo sulla concessione dei buoni pasto del 30 aprile 1996; CCNL 1998/2001 del 16 febbraio 1999 e del 21 febbraio 2001; CCNL integrativo del CCNL 1998/2001 del 16 maggio 2001. In caso di eventuali interventi legislativi in materia di orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la disciplina ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

#### NORMA TRANSITORIA DI PARTE ECONOMICA (Art. 35 CCNL 14.09.2007)

1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e sindacati del 29 maggio 2007, le parti si rincontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali per il biennio 2006-2007, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2008, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.
2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella tabella C, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'art. 32, comma 1, finalizzate ai fondi unici di amministrazione per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31.12.2005.
3. In sede di definizione del successivo accordo le risorse di cui al comma 2 saranno equamente ripartite per perseguire il duplice scopo di finanziare la fase sperimentale prevista l'art. 23, comma 9, ed integrare prioritariamente i Fondi dei Ministeri interessati dal processo di perequazione dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 31, comma 4.

#### NORME DI RINVIO (Art. 37 CCNL 14.09.2007)

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare alla sessione contrattuale prevista dall'art. 35 (norma transitoria di parte economica) da attuare non appena verrà approvata la legge finanziaria per il 2008, al fine di integrare il presente CCNL, anche la trattazione delle seguenti tematiche:
  - le elevate professionalità, al fine di definire una regolamentazione organica e completa che consenta l'effettiva valorizzazione professionale ed il concreto apprezzamento economico dei dipendenti interessati, per il quale occorre anche

disporre di maggiori risorse. In tale fase negoziale saranno trattate tutte le discipline previste al riguardo da specifiche disposizioni di legge, nonché le posizioni di coloro che svolgono attività specialistiche o che richiedono l'iscrizione agli albi oppure che espletano compiti tecnico-scientifici e di ricerca<sup>(142)</sup>.

- rivisitazione delle forme flessibili del rapporto di lavoro con particolare riguardo alle causali giustificative del ricorso alle stesse;
- revisione di altri istituti qualificanti del rapporto di lavoro che richiedono approfondimenti in relazione alla possibile individuazione di soluzioni più coerenti con il nuovo quadro contrattuale.

2. Le parti convengono, altresì, sulla necessità di definire, entro la fase negoziale indicata al comma 1, anche un testo unico delle norme contrattuali vigenti per i dipendenti del comparto Ministeri.

3. La posizione del personale del Centro Interforze Studi Applicazioni Militari (CISAM) ricompreso nel comparto dei Ministeri ai sensi del CCNQ del 18 aprile 2007, sarà riesaminata, in una successiva sessione negoziale, alla luce della sentenza definitiva relativa al contenzioso, ancora in atto, diretto al riconoscimento del trattamento economico del personale del comparto della Ricerca.

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Art. 36 CCNL 16.02.1999)

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni<sup>(143)</sup>.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto degli Enti pubblici non economici, a condizione di reciprocità.
3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.
4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasforma-

<sup>(142)</sup> Sul sito internet [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it) (personale comparto ministeri/documenti) è reperibile il documento finale elaborato dalla commissione paritetica per l'istituzione nell'area C) di una separata area di professionisti dipendenti, istituita dall'art. 37 del CCNL del 16.02.1999.

<sup>(143)</sup> In appendice è riportato l'accordo del 01.10.2007 concernente l'istituzione del fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori dei ministeri, degli enti pubblici non economici, della presidenza del Consiglio dei Ministri, dell'Enac e del Cnel.

zione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.

5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 ARAN-OO.SS. CCNL 21.02.2001

*Le parti ritengono necessario che il DPCM previsto dal comma 2 dell'art. 74 della legge 23.12.2000, n. 388, definisca misure per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del citato art. 74 atte ad individuare le modalità del funzionamento dei fondi, le risorse e gli strumenti con i quali fronteggiarne la costituzione e l'avvio, le misure straordinarie per incentivare l'adesione ai Fondi pensione dei dipendenti delle amministrazioni interessate e quant'altro di sua competenza*

#### Art. 8 CCNL 21.02.2001

1. Ai fini di una completa attuazione dell'art. 36 del CCNL (del 16.02.1999, n.d.r.), le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura non inferiore all'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso.

2. A tal fine, fermo restando quanto previsto dall'art. 36, citato nel comma 1, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dipendenti delle amministrazioni interessate.

#### Art. 8 D. L. n. 207/2008 convertito nella L. n. 14/2009

1. Le risorse di cui all'articolo 74, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, limitatamente allo stanziamento relativo all'anno 2009, possono essere utilizzate anche ai fini del finanziamento delle spese di avvio dei fondi di previdenza complementare dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

## DISAPPLICAZIONI

### Art. 39 CCNL 16.02.1999

1. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 72, comma 1, del D.Lgs n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla data di stipula del presente CCNL, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni di legge e di regolamento che siano in contrasto con quelle definite nei contratti medesimi. In particolare risultano disapplicate le seguenti norme:

- a) con riferimento agli artt. dal n. 1 al n. 12 e all'art. 20 (il sistema di relazioni sindacali): gli articoli dal n. 1 al n. 13 del CCNL del 16 maggio 1995 e n. 20 del DPR 44 del 1990;
- b) con riferimento agli artt. dal 13 al 19 (sistema di classificazione del personale): gli articoli dal 2 al 10 della legge 312/1980, riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche;
- c) con riferimento all'art. 21 (contratto di lavoro a tempo parziale): l'art. 15 del CCNL sottoscritto il 16.5.95
- d) con riferimento all'art. 26 (formazione): l'art. 22 sexties del CCNL integrativo del 22.10.1997;
- e) con riferimento agli artt. dal n. 28 al n. 33: gli articoli dal 29 al 37 del CCNL del 16 maggio 1995 e CCNL del 26 luglio 1996.
- f) con riferimento all'allegato A): il DPR 29 dicembre 1984, n. 1219 e il DPR 17 gennaio 1990, n. 44, art. 5 e allegati n. 1, n. 2 e n. 3.

Le parti si riservano di procedere ad ulteriori disapplicazioni nel prosieguo delle trattative per il completamento della contrattualizzazione di cui all'art. 35, comma 2.

### Art. 34 CCNL 16.05.2001

1. Alla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1 del D.Lgs. 29/93, sono disapplicate tutte le norme contenute:

- a) nel T.U. degli impiegati civili dello Stato n. 3 del 1957, purché espressamente menzionate nel CCNL del 16.5.1995 e successive integrazioni, in quello del 16 febbraio 1999, nonché dal presente CCNL;
- b) nei DPR n. 266/87 e n. 44/90 le quali, sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 16.5.1995 e successive integrazioni, dal CCNL 16.2.1999 e dal presente contratto, fatta salva l'indennità di rischio radiologico, le cui risorse sono già confluite nel Fondo unico di amministrazione, ma che continuano ad essere corrisposte con le modalità previste nell'art. 12 del predetto DPR 44/90. Le di-

sposizioni dei citati DPR non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente contratto, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti.

2. Ai sensi del comma 1 risultano in particolare disapplicate le seguenti norme:

Con riferimento all'art. 2 (diritto di assemblea): l'art. 11 DPR 395 del 23 agosto 1988;

Con riferimento all'art. 3 (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica): l'art. 22/ter del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997;

Con riferimento all'art. 4 (assegnazione temporanea presso altra amministrazione): artt. 56 e 57. continuano ad essere applicati gli artt. 58 e 59 del T.U. n. 3/1957;

Con riferimento all'art. 5 (passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza): artt. 72, 73, 74, 75 e 76 del T.U. n. 3/1957;

Con riferimento agli artt. 7 e 8 (aspettativa) (altre aspettative previste da disposizioni di legge): l'art. 22 quinquies del CCNL del 22 ottobre 1997 e artt. 66, 69, 70, 71 e 127 del T.U. n.3/1957;

Con riferimento all'art. 9, comma 3, lett.b) (congedi per eventi e cause particolari): il comma 2 dell'art. 18 del CCNL 16 maggio 1995 e il comma 1 dell'art. 34 del CCNL 16 febbraio 1999;

Con riferimento all'art. 10 (congedi per i genitori): l'art. 18/bis del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 e l'art. 21 del DPR n. 44/1990

Con riferimento agli artt. 11 e 12 (tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche) (tutela dei dipendenti portatori di handicap): l'art. 18 del DPR n. 44/1990;

Con riferimento all'art. 13 (diritto allo studio): l'art. 3 del DPR 395/1988 e l'art. 17 del DPR n. 44/1990;

Con riferimento all'art. 15 (ricostituzione del rapporto di lavoro): art 132 T.U. n. 3/1957;

con riferimento all'art 16 (copertura assicurativa e patrocinio legale): l'art. 16 del DPR n. 44/1990;

con riferimento all'art. 17 (clausole speciali): gli artt. 55, 88, 89, 90, 127, 135 e 136 del T.U. n. 3/1957;

con riferimento all'art. 18 (diritti derivanti da invenzione industriale). l'art. 34 del T.U. n.3/1957;

con riferimento all'art. 19 (rapporto di lavoro a tempo determinato): DPR 31.3.71, n. 276;

con riferimento all'art. 26 (lavoro straordinario): art. 9 del DPR 344/83, art. 9 del DPR 13/86 e l'art. 49 DPR n. 266/1987;

con riferimento all'art. 28 (bilinguismo): l'art. 53 del DPR n. 266/1987;

con riferimento all'art. 30 (trattamento di trasferta): l'art. 5 del DPR 395/88 e l'art. 13 del DPR 44/90;

3. Ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs 29/1993 e limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, cessano, altresì, di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti ed espressamente applicabili anche al personale del comparto Ministeri. Con riferimento all'art. 30 del presente CCNL, per le missioni all'estero continuano ad essere applicato il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la legge 6 marzo 1958, n. 176, la legge 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative regolamentari.

4. Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi saranno oggetto di segnalazioni ai fini della stipulazione di eventuali contratti nazionali integrativi.

#### Art. 27 CCNL 12.06.2003

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono disapplicate le seguenti norme:

- a) con riferimento all'art. 4 (tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi): l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999;
- b) con riferimento agli artt. 13 (Codice disciplinare) e 14 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale): l'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 come integrato dall'art. 17, commi 6 e 9, del CCNL del 16 maggio 2001;
- c) con riferimento all'art. 15 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale): l'art. 27 del CCNL del 16 maggio 1995;
- d) con riferimento all'art. 16 (Norme transitorie per i procedimenti disciplinari): l'art. 41, commi 1 e 2 del CCNL del 16 maggio 1995.

#### Art. 38 CCNL 14.09.2007

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono disapplicate le seguenti norme:

- a) con riferimento al sistema classificatorio: gli artt. da 13 a 17 del CCNL del 16 febbraio 1999, nonché l'art. 20 del CCNL medesimo, ad esclusione del comma 1 lett. B) lett.c) e del comma 2;
- b) con riferimento alla formazione: l'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999.

## **ALLEGATI**

**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 DEL 7/8/1998**

*Art. 1. Obiettivi e finalità*

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 (ora art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001, *n.d.r.*)- recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale.
2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.
3. La dizione "amministrazioni, aziende ed enti" usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie, dopo l'art. 1 sarà sostituita dal termine "amministrazioni". Le "sedi o strutture periferiche" delle medesime individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli decentrati di contrattazione collettiva sono indicate dopo l'art. 1 con la dizione "strutture amministrative interessate". Le "associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs. 29/1993" sono indicate come "associazioni sindacali rappresentative".
4. Nel testo del presente accordo ove sono indicati gli articoli del decreto legislativo del 3 febbraio 1993 n. 29, essi sono quelli modificati, integrati o sostituiti dal D.Lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Il testo unificato del D.Lgs. 29/1993 è stato ripubblicato nella G. U. n. 98/L del 25 maggio 1998. Pertanto la dizione "D.Lgs. 29/1993" è riferita al nuovo testo.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale sono indicate come RSU.
6. Il regolamento di cui alla seconda parte ha propria numerazione degli articoli.
7. Il CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato contestualmente il 7/08/1998, nel testo è indicato come "CCNL quadro del 7/08/1998".

**Art. 42 D.Lgs. n. 165/2001 - Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro**

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.
2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.
3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

## PARTE PRIMA

MODALITÀ DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO  
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

## Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Oltre alle associazioni sindacali di cui al comma 1, possono presentare liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al presente accordo.
3. Nella prima applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali dei commi precedenti, entro il 30/9/1998, la presentazione delle liste deve avvenire entro il 20/10/1998 e la commissione elettorale costituita entro il 15/10/1998. Per i successivi adempimenti si seguono le normali scadenze previste nel regolamento di cui alla parte seconda. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nell'intero comparto nelle date indicate nel calendario allegato, di norma in una sola giornata, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva. In prima applicazione del presente accordo, l'adesione da parte delle associazioni sindacali rappresentative non affiliate alle confederazioni sottoscrittrici, deve avvenire entro il 30/9/1998 ed è comunicata all'ARAN che ne rilascia certificazione. Le associazioni affiliate a confederazioni che non hanno sottoscritto il presente accordo, possono aderire all'accordo di comparto di cui al comma 4 con le medesime procedure di attestazione. Le organizzazioni sindacali del comma 2 che non rientrino in nessuna delle precedenti fattispecie alleggeranno la formale adesione al presente accordo all'atto della presentazione della lista, dandone mera comunicazione per conoscenza all'ARAN.
4. Entro cinque giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ad esso aderenti in quanto affiliate alle confederazioni firmatarie e le altre organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 5 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti. Nella provincia autonoma di Bolzano e nelle regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, il presente accordo può essere integrato con un accordo stipulato da soggetti abilitati alle trattative nelle sedi locali ai sensi dell'art. 44, comma 7 del D.Lgs. 80/1998.
5. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:
  - a) la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità, nel caso di amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti;
  - b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU;
  - c) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
  - d) l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresen-

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

ti nonché delle sedi ove eleggere le RSU, tenuto conto anche delle problematiche connesse al D.Lgs. 626/1994, in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

#### Art. 3 - Costituzione delle RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

#### Art. 4 - Numero dei componenti

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
  - a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
  - b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
  - c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

#### Art. 5 - Compiti e funzioni

1. Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del D.Lgs. 29/1993, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art. 10 del D.Lgs. 29/1993 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.
3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.
4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
  - a) diritto ai permessi retribuiti;
  - b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12 del CCNL quadro del 7/8/1998
  - c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
  - d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

#### Art. 6 - Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

1. Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, comma 1, lett. f) del D.Lgs 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1 gennaio 1999, ai sensi dell'art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il 7/8/1998.
2. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente i seguenti diritti:
  - a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
  - b) diritto ai permessi retribuiti;
  - c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNL quadro del 7/8/1998.
  - d) diritto ai permessi non retribuiti;

- e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro.
- f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

#### Art. 7 - Durata e sostituzione nell'incarico

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.
2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
3. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.
4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

#### Accordo di interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2, sottoscritto in data 11.06.2007

(si omettono le premesse)

Con il termine "dimissioni" si intende la cessazione dalla funzione di componente della RSU per tutte le cause soggettive ed oggettive che la determinano.

#### Art. 8 - Decisioni

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

#### Accordo di interpretazione autentica dell'art. 8 sottoscritto in data 6.04.2004

... le parti ... ritengono di poter formulare le seguenti valutazioni:

1. la RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;
2. sul funzionamento della RSU, l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 stabilisce come unica regola che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti;
3. le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno;
4. la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;
5. ne deriva, inoltre, che anche in mancanza di un regolamento di funzionamento, la RSU decide a maggioranza.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, limitatamente all'art. 8 del più volte citato Accordo quadro del 7 agosto 1998 applicato alle pubbliche amministrazioni rappresentate dall'ARAN, le parti formulano l'interpretazione autentica nel testo che segue:

#### Art. 1

1. Con il presente contratto si conferma che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti, sulla base di quanto indicato nei punti da 1 a 5 del penultimo capoverso della premessa.

### Art. 9 - Incompatibilità

1. La carica di componente della RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

### Art. 10 - Clausola di salvaguardia

1. Le associazioni sindacali di cui all'art. 2 commi 1 e 2, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.
2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.
3. Le associazioni sindacali rappresentative che non abbiano aderito al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 29/1993, comma 2, con tutte le loro prerogative.

### Art. 11 - Norma transitoria

1. In via transitoria, le RSU, anche se scadute nel 1998, restano comunque in carica fino all'insediamento dei nuovi organismi.

### Art. 12 - Adempimenti dell'ARAN

1. Entro dieci giorni dalla stipulazione del presente accordo, l'ARAN fornirà alle pubbliche amministrazioni dei vari comparti idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.
2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'ARAN per l'accertamento della rappresentatività a livello nazionale delle associazioni sindacali, nonché per ottenere una omogenea documentazione è allegato al presente accordo il fac simile del verbale riassuntivo delle votazioni che dovrà essere compilato in modo da soddisfare le esigenze informatiche della rilevazione di competenza dell'ARAN.
3. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo di cui al comma 2 entro cinque giorni dal ricevimento via fax o altro mezzo telematico e successivamente con nota scritta.

### Art. 13 - Norma finale

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

## PARTE SECONDA

### REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU

#### Art. 1 - Modalità per indire le elezioni

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con l'ARAN le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.
2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.
3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

#### Accordo di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3, sottoscritto in data 13.02.2001

1. Con riguardo all'articolo 1 comma 3, parte seconda dell'accordo quadro per la elezione della RSU, stipulato il 07. 08. 1998, le parti concordano che le RSU che nel corso del triennio dalla loro elezione decadono, oltre che per le ragioni indicate nell'articolo 7 parte prima dell'accordo medesimo, anche per altri motivi vadano rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima.
2. Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica ed anche in caso di sottoscrizione dei contratti integrativi questa avverrà da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e dalle organizzazioni sindacali di categoria sopracitate.

#### Art. 2 - Quoziente necessario per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonché le pubbliche amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.

#### Art. 3 - Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto a votare (elettorado attivo) tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza nell'amministrazione alla data delle elezioni, ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo.  
Nei comparti di contrattazione, con esclusione del comparto Scuola, hanno altresì diritto a votare i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro è, anche a seguito di atto formale dell'amministrazione, prorogato ai sensi di legge e/o inserito nelle procedure di stabilizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio).

Nel comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.

2. Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale. Sono altresì eleggibili i dipendenti indicati nel secondo capoverso del comma 1.

3. I dipendenti che, nel periodo intercorrente tra la data di inizio delle procedure elettorali (annuncio) e quello delle votazioni, acquisiscono i requisiti di cui al comma 1, hanno diritto al solo elettorato attivo senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato (articolo così sostituito dall'art. 1 del CCNQ del 24.09.2007).

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 CCNQ DEL 24.09.2007

*Le parti si danno atto che, in considerazione dell'estensione dell'elettorato attivo e passivo ai dipendenti dei comparti di contrattazione indicati nel secondo capoverso del comma 1, valuteranno le necessarie integrazioni da apportare al CCNQ del 7 agosto 1998 in relazione alle modalità di fruizione dei distacchi e permessi, in coerenza con le innovazioni introdotte con il presente contratto.*

#### **Art. 4 - Presentazione delle liste**

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali rappresentative indicate nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 9 al CCNL quadro di cui all'art. 1, comma 7 che abbiano sottoscritto o aderito formalmente al presente accordo;
- b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito al presente accordo ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146.

2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'amministrazione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2.000 dipendenti e dell'1% o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiore dimensione. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.

3. Non possono presentare proprie liste le organizzazioni sindacali affiliate a quelle rappresentative del comma 1, lett. a). Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.

4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.

5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.

6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.

7. Le firme dei presentatori delle liste devono essere autenticate dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori.

#### **Art. 5 - Commissione elettorale**

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 del presente regolamento.

2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 1 presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare. I componenti sono incrementati con quelli delle liste presentate successivamente tra il decimo ed il quindicesimo giorno.

3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 designano un componente aggiuntivo.

#### **Art. 6 - Compiti della Commissione elettorale**

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:

- elezione del presidente;
- acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori;
- ricevimento delle liste elettorali;
- verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
- esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
- definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
- distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
- nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
- organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
- raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
- compilazione dei verbali;
- comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'amministrazione e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
- trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.

2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### **Art. 7 - Scrutatori**

1. È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.

3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato.

#### **Art. 8 - Segretezza del voto**

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### **Art. 9 - Schede elettorali**

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### Art. 10 - Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### Art. 11 - Modalità della votazione

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### Art. 12 - Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.

#### Art. 13 - Attrezzatura del seggio elettorale

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### Art. 14 - Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### Art. 15 - Certificazione della votazione

1. Nell'elenco di cui all'art. 13, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

#### Art. 16 - Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, in un giorno stabilito per tutte le amministrazioni con l'accordo dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.
3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac - simile di cui all'art. 12 - parte I del presente accordo.
4. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

#### Art. 17 - Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.
3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

#### Art. 18 - Ricorsi alla Commissione elettorale

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne dà atto nel verbale.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.

4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'amministrazione ai sensi dall'art. 6 comma 1, ultimo punto.

#### Art. 19 - Comitato dei garanti

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.
2. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario dell'amministrazione dove si è svolta la votazione ed è presieduto dal Direttore dell'ULPMO o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### Art. 20 - Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

1. Copia del verbale della Commissione elettorale, debitamente sottoscritto dal Presidente del seggio e controfirmato da due scrutatori, sarà trasmesso all'ARAN a cura della Amministrazione ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs. 29/1993.
2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.

### ACCORDO INTEGRATIVO CCNQ DEL 3.11.1998 PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU E PER LA DEFINIZIONE DEL REGOLAMENTO ELETTORALE

(si omettono le premesse)

#### 1. Ambiti di costituzione delle RSU

- a) Le RSU sono costituite nell'ambito di ciascuna amministrazione in correlazione con la propria struttura organizzativa, presso le sedi centrali individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione integrativa di posto di lavoro (Dipartimenti ovvero Direzioni generali ovvero Uffici centrali di livello di Dirigente generale);
- b) Per le amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche è costituito un organismo di rappresentanza unitaria per ciascuna delle sedi individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro.

#### 2. Accorpamenti

Le strutture non individuate come sede di contrattazione collettiva integrativa costituiscono, ai fini dell'espressione del voto, seggio elettorale, concorrendo, nello specifico ambito territoriale del collegio elettorale di riferimento, ad eleggere le R. S. U. dove previsto dal precedente punto 1).

#### 3. Numero dei componenti

- a) Il numero dei componenti delle RSU si determina computando, con riferimento agli ambiti di costituzione delle rappresentanze unitarie di cui al precedente punto 1:
  - 3 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti fino a 50.
  - 5 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti da 51 a 100.
  - 7 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti da 101 a 200.
- b) Per le amministrazioni - o strutture periferiche - aventi un numero di dipendenti superiore a 200, sono confermate le previsioni circa il numero di componenti previsto dall'art. 4, lettere b) e c) dell'Accordo quadro, tenuto conto delle modifiche di cui alla presente lettera a).

#### 4. Inizio e termine delle operazioni elettorali.

Le votazioni hanno inizio alle ore 12.00 del 18 novembre 1998 e terminano il 20 novembre 1998, fermo rimanendo, agli effetti del servizio prestato, quanto previsto dall'art. 7, comma 3, dell'Accordo quadro di riferimento, parte II. Lo scrutinio è effettuato il 26 novembre successivo.

#### 5. Norma finale

Entro il termine perentorio del 28 settembre 1998, le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 15 e con articolazione in pluralità di sedi stabiliranno, previo confronto con le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ai sensi delle vigenti disposizioni, l'elenco delle sedi presso le quali, a norma del presente Accordo, dovranno essere costituite le R. S. U. Tali elenchi verranno inviati all'ARAN.

#### 6. Clausola di salvaguardia

Al fine di garantire la rappresentanza al personale delle amministrazioni soggetti a processi di riordino, le parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno di ogni anno per valutare eventuali modifiche organizzative derivanti da tali processi e per provvedere all'adeguamento delle RSU ai mutati assetti organizzativi attraverso nuove elezioni ove ritenuto necessario.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano di dichiarare che:

- 1) nel punto 1 del presente Accordo, per "sedi individuate sulla base delle procedure in atto" si intendono

quelle di fatto riconosciute dalle singole amministrazioni, anche attraverso i propri accordi, come sedi di contrattazione decentrata;

2) nelle amministrazioni interessate da riforme o riordini che ne modificano la struttura organizzativa, le R.S.U. saranno costituite, in relazione a quanto previsto dalla clausola di cui al punto 6, anche successivamente, dove si individueranno, in base alla nuova struttura contrattuale, le sedi di contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione alla richiesta di istituzione di una Commissione elettorale centrale per ciascuna Amministrazione del Comparto Ministeri, in sostituzione del Comitato dei garanti di cui all'art. 20, seconda parte dell'Accordo stipulato il 7 agosto 1998, le parti sottoscriventi la presente dichiarazione convengono sull'opportunità di riesame della materia in relazione alla particolare struttura del Comparto, da parte del tavolo negoziale relativo all'Accordo quadro, in occasione dei correttivi in corso sull'Accordo stesso.

### CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÉ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI DEL 07.08.1998

#### PARTE I

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

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.
2. Le parti, preso atto delle modificazioni di cui all'art. 2 del d.l. 10 maggio 1996, n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365 nonché dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali - contrattualmente disciplinabile - possa essere compiutamente riveduta con il presente contratto, tenuto conto della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Le parti si danno atto che, ove il presente contratto o i contratti collettivi nazionali di comparto non dispongano una specifica disciplina, nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, si intendono richiamate le norme di minima previste dalla legge 300/1970.
4. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e delle autonome aree di contrattazione della dirigenza" è semplificata in "comparti ed aree". Il decreto legislativo "3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80" è indicato come "D.Lgs 29/1993". Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G. U. n. 98/L del 25 maggio 1998.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale di cui al D.Lgs. 396/1997 disciplinate dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti contestualmente stipulato il 7/8/1998 sono indicate con la sigla RSU.  
Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7/8/1998"
6. Le associazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs. 29/1993 e, nel periodo transitorio, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 396/1997 come modificato dall'art. 44 del D.Lgs 80/1998, nel testo del presente contratto vengono indicate come "associazioni sindacali rappresentative"
7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

##### Art. 2 - Diritto di assemblea

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'ammi-

nistrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

#### Art. 3 - Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 10 hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica.

#### Art. 4 - Locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

#### Art. 5 - Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle amministrazioni dei comparti ed aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art. 17 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti numerici previsti dall'art. 6.

2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1 possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stesse.

3. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova - ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulti confermato il distacco o l'aspettativa, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 14 per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

#### Art. 2, comma 1 del CCNQ 27.01.1999

1. L'art. 5, commi 1 e 2 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, trova applicazione anche per i distacchi cumulati assegnati alle Confederazioni ed indicati nella tabella n. 10 del citato contratto. Essi possono essere attivati dalle medesime confederazioni a favore dei propri dirigenti sindacali (dipendenti delle pubbliche amministrazioni in servizio a tempo indeterminato) in tutti i comparti ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria non rappresentative aderenti alle medesime confederazioni.

#### Art. 6 - Ripartizione del contingente dei distacchi

1. (... omissis)

2. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto ed area secondo l'allegata tabella n. 1. All'interno di ciascun comparto ed area ogni contingente è ripartito - per il novanta per cento - alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 47 bis, comma 2 del D.Lgs. 29/1993, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni ed un distacco, utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, alla confederazione considerata rappresentativa, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del D.Lgs. 80/1998.

3. Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto. Alla ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali - fatte salve le garanzie di cui al comma 2 - si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.

(... omissis)

#### Art. 7 - Flessibilità in tema di distacchi sindacali

**1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali - di norma sino al limite massimo del 50% - possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.** (Comma così sostituito dall'art. 1 del CCNQ del 24.09.2007)

2. Nei limiti di cui al comma 1, i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% - previo accordo del dipendente stesso con l'amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:

a) in tutti i giorni lavorativi;

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.

3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

4. Nel caso di distacco sindacale disposto ai sensi del comma 2, per la parte economica si applica l'art. 17 comma 3 e, per il diritto alle ferie ed al periodo, di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta), si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part - time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 2. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part - time e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

5. Fermo rimanendo quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti sindacali appartenenti alle qualifiche dirigenziali previo accordo con l'amministrazione di appartenenza, il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in analogia a quanto previsto dal comma 2, lettera b). Per la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale - ivi compresa la dirigenza dell'area medico - veterinaria, l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta e svolta in modo da rispettare, come media, la du-

rata del lavoro settimanale prevista per la prestazione stessa nell'arco temporale (settimana, mese o periodo dell'anno) considerato.

6 In tutti i casi previsti dal comma 5 si applica il disposto del comma 4, prendendo a riferimento il CCNL del comparto cui l'area dirigenziale appartiene.

**7. La prestazione lavorativa dei dirigenti sindacali indicati nei commi 2 e 5 può anche essere superiore al 50% sino ad un massimo del 75%. In ogni caso, i limiti minimi della prestazione lavorativa sono quelli fissati per il part-time dalla disciplina generale prevista nei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro.** (Comma così sostituito dall'art. 1 del CCNQ del 24. 09. 2007)

8. Per il periodo in cui si applicano nei loro confronti le flessibilità previste nei commi 2 e 5, i dirigenti sindacali non possono usufruire dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9. In caso di urgenza e ammessa la fruizione di permessi ad assentarsi dal servizio per l'espletamento del mandato senza riduzione del debito orario che dovrà essere recuperato nell'arco dello stesso mese.

#### Art. 8 - Contingente dei permessi sindacali

1. Ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1° dicembre 1997 in base al D.P.C.M. 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.

2. A decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto - anche per consentire la prima elezione e l'avvio del funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie previste dall'art. 47, comma 3 del D.Lgs. 29/1993 - i permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dipendente o dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 20, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 81 minuti per dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

3. I permessi spettano sia alle associazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate nell'art. 9.

#### Art. 9 - Modalità di ripartizione dei permessi

1. Nel limite dei contingenti definiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, sino al 31 dicembre 1998, i permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante nell'anno precedente.

2. Dal 1 gennaio 1999, dopo la elezione delle RSU di cui all'accordo stipulato il 7/08/1998 i permessi sindacali, nella misura di n. 81 minuti per dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.

3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentative fino a raggiungere un definitivo riparto massimo del contingente di n. 60 minuti alle RSU e n. 21 minuti alle medesime associazioni sindacali.

4. Dal 1 gennaio 1999, ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN ai sensi dell'accordo stipulato il 7/8/1998. Il con-

tingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito

5. In prima applicazione del presente contratto la ripartizione del contingente dei permessi sindacali determinato ai sensi dell'art. 8 comma 2 - di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi delle tabelle all. 2 - 9 è effettuata dalle singole amministrazioni entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto, sentite le associazioni sindacali aventi titolo. Per il comparto della scuola la ripartizione avviene con le procedure dell'art. 16.

#### Art. 10 - Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7/8/1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7/8/1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7/8/1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre. **Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale, ai sensi degli artt. 6 e 7, si applica la procedura prevista per la richiesta dei distacchi dall'art. 14.** (comma così integrato dall'art. 6 del CCNQ del 27. 01. 1999)

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste

dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

**Art. 6, comma 3, CCNQ 27.01.1999, come integrato dall'art. 7 del CCNQ 18.12.2002**

... i permessi di cui all'art. 10, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, qualora cumulati possono essere sommati ai periodi di distacco previsti dall'art. 7 comma 1 per la loro prosecuzione. Nelle ipotesi di distacco part - time previste dall'art. 7 commi 2 e 5 che prevedono comunque una prestazione ridotta, la sommatoria delle retribuite prerogative nello stesso periodo non è consentita. Con esclusione del comparto scuola e nel limite massimo delle flessibilità applicabili ai sensi dell'art. 12 del CCNQ del 07.08.1998, è consentito che fino al 20% di tali flessibilità possa effettuarsi il cumulo del distacco part time retribuito con l'aspettativa non retribuita.

**Art. 11 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari**

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, - confermati nell'ambito dei permessi esistenti al 1 dicembre 1997 dall'art. 44, comma 1, lett. f) primo periodo del D.Lgs 80/1998 - per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.

3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.

4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.

5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.

6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 10, comma 6.

7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

**Art. 6, comma 2, CCNQ del 27.01.1999**

I permessi di cui all'articolo 11 del CCNQ del 07.08.1998 non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti dalla norma, specificatamente indicati.

**Art. 12 - Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità**

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. È possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

**Art. 2, comma 2, del CCNQ 27.01.1999**

Ad integrazione dell'art. 12 del contratto collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998, le confederazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipulazione degli accordi collettivi quadro ai sensi dell'art. 3 del presente contratto possono attivare le aspettative sindacali non retribuite in tutti i comparti.

**Art. 13 - Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU**

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- b) diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art. 9;
- c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11
- d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;

2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi non retribuiti e retribuiti nella misura prevista dall'art. 9.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra associazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'accordo stipulato il 7/8/1998.

**Art. 14 - Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali**

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che - accertati i requisiti soggettivi previsti dagli artt. 5, comma 1 ed 11 comma 1 - provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone contestuale comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del D.Lgs. 165/2001 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale sono altresì comunicate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative, oltre che alle amministrazioni di appartenenza, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, anche attraverso il sito web dedicato Gedap. (Comma così sostituito dall'art. 3 del CCNQ del 24.09.2007)

2. (omissis)

3. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i conseguenziali provvedimenti.

4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza - segnalati nella richiesta da parte delle

confederazioni ed organizzazioni sindacali - è consentito l'utilizzo provvisorio - in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati - dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

5. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 12.

6. Le variazioni ai distacchi ed alle aspettative devono essere comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. Se, entro tale data, le aspettative e i distacchi non vengono espressamente revocati si intendono confermati e le amministrazioni non devono emanare alcun provvedimento. Il provvedimento risulta, invece, necessario nei casi di revoca, trasformazione di un istituto in un altro, modifica temporale, grado (da tempo pieno a part-time o viceversa). Gli estremi del provvedimento adottato dalle amministrazioni devono essere comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dei commi 3 e 4 dell'art. 50 del D.Lgs. 165/2001, anche ai fini del rispetto dei contingenti. Tutte le informazioni possono essere comunicate tempestivamente attraverso il sito web dedicato a Gedap. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale. (Comma così sostituito dall'art. 3 del CCNQ del 24. 09. 2007)

7. Nel rispetto delle quote complessive dei distacchi assegnati dalle tabelle allegato 1 dal presente contratto al singolo comparto ed alla relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza ed esclusivamente nel loro ambito, ogni singola confederazione può modificare - in forma compensativa tra comparto e relativa area - le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla nonché le confederazioni e le organizzazioni della medesima sigla confederale tra di loro. (Periodi così sostituiti dall'art. 1 comma 3 del CCNQ 27. 01. 1999)

Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui al presente articolo nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art. 15 comma 4.

#### Art. 15 - Adempimenti

(... omissis...)

4. Entro il 31 maggio di ciascun anno, le Amministrazioni pubbliche di cui al presente contratto adempiono agli obblighi previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 165/2001 in tema di trasmissione dei dati ivi previsti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica. Per garantire, da parte di quest'ultimo, la verifica del rispetto dei contingenti, le amministrazioni inviano le informazioni richieste esclusivamente attraverso il sito web dedicato Gedap.

Il prospetto di rilevazione, di cui l'amministrazione trattiene copia, deve contenere la esatta imputazione delle ore di permesso sindacale retribuite fruiti sui posti di lavoro dai dirigenti sindacali di cui agli artt. 8 e 11 e, in analogia con quanto previsto nel comma 5, lo stesso deve essere controfirmato dalle associazioni sindacali richiedenti, salvo il caso di diniego che sarà segnalato e motivato. I modelli, compilati on-line, sulla base del citato prospetto di rilevazione, devono contenere le informazioni relative al rappresentante sindacale che ha certificato i dati e la motivazione dell'eventuale diniego. I dirigenti e/o i funzionari delle amministrazioni sono responsabili personalmente, per la parte di competenza, dell'utilizzazione delle prerogative sindacali - distacchi, aspettative e permessi sindacali - in violazione della normativa vigente. (Comma così sostituito dall'art. 4 del CCNQ del 24. 09. 2007)

5. La trasmissione delle schede compilate dalle amministrazioni pubbliche per l'aggiornamento del

repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni. Le schede dovranno essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato contestualmente all'invio e dovranno contenere l'indicazione dell'importo del contributo sindacale.

#### Art. 16 - Norme speciali per la scuola

(... omissis...)

#### Art. 17 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.

2. Sino a quando i contratti collettivi nazionali di comparto o di area non avranno stabilito la specifica disciplina, rimangono ferme tutte le clausole previste dall'art. 7, comma 2 del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.

3. In caso di distacco ai sensi dell'art. 7, commi 2 e 5, al dirigente sindacale è garantito:

- il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni del CCNL di comparto o di area dirigenziale.

#### Art. 18 - Tutela del dirigente sindacale

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede.

2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.

3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei diri-

genti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

4-bis. Nel comparto scuola il disposto del comma 4 non si applica nei casi in cui si debba procedere all'individuazione del personale soprannumerario, docente ed Ata, in conseguenza della rideterminazione dell'organico dell'istituzione scolastica o educativa. Non si applica, altresì, in tutti i casi nei quali l'assegnazione della sede sia stata disposta in applicazione di istituti che prevedono una permanenza annuale nella sede stessa. (Comma aggiunto dall'art. 5 del CCNQ del 24. 09. 2007)

5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

#### Clausola di interpretazione autentica del 23.09.2004

1. Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o della aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito, alle condizioni previste dall'art. 18, comma 1, anche in una amministrazione diversa del medesimo comparto di appartenenza.

#### Art. 19 - Disposizioni particolari

1. Ai soli fini dell'accertamento della rappresentatività le organizzazioni sindacali che abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa possono imputare al nuovo soggetto sindacale le deleghe delle quali risultino titolari, purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate, o che le deleghe siano, comunque, confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto. Tale regola, coerente con il principio di libertà sindacale, ha carattere generale in quanto ogni periodico accertamento della rappresentatività può tradursi nel riconoscimento di nuovi soggetti sindacali, risultanti dalla libertà di aggregazione rimessa alla scelta delle parti interessate. Le aggregazioni associative devono dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma. In caso negativo non è possibile riconoscere la rappresentatività del nuovo soggetto sindacale ai fini dell'ammissione alle trattative per il rinnovo dei CCNL.

2. In caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto è sempre esclusa l'attribuzione delle deleghe dell'affiliato all'affiliante. Diverso è il caso di incorporazione/fusione di una organizzazione sindacale in un soggetto già esistente trattandosi in questo caso, invece, di successione a titolo universale.

3. Ai fini dell'accertamento della rappresentatività del biennio contrattuale 2008-2009, allo scopo di coniugare il diritto di libera associazione sindacale con il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di rappresentatività sindacale, le aggregazioni associative che non hanno ottemperato al disposto del comma 1 possono provvedervi entro la data ultima del 31 dicembre 2007. Entro tale data le organizzazioni sindacali interessate hanno l'onere di fornire all'Aran "idonea documentazione" di cui al comma 5 che dimostri che il soggetto sindacale in capo al quale si deve accertare la rappresentatività è titolare in proprio di delega per il versamento dei contributi sindacali e che allo stesso sono imputate, per effettiva successione, le deleghe delle quali risultino titolari le organizzazioni costituenti, incorporate per fusione, affiliate, federate o in altre forme aderenti, comunque denominate.

4. Qualora, entro il 31 dicembre 2007, i soggetti sindacali non forniscano la documentazione richiesta nel comma 5, e, quindi, garanzie sulla effettività della delega, non sarà possibile riconoscere in capo agli stessi la rappresentatività per il biennio 2008-2009, ed ogni singola orga-

nizzazione sindacale sarà misurata, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, sulla base delle deleghe di cui è direttamente titolare e intestataria al momento in cui interviene da parte dell'Aran la rilevazione del dato. Qualora, entro il predetto termine, le decisioni in materia siano state adottate dai competenti organismi statutari ed inviata la relativa documentazione ex comma 5, ma non sia ancora intervenuta la ratifica congressuale, se statutariamente prevista, tale ratifica, in via eccezionale, può intervenire entro e non oltre il 31 marzo 2008.

5. L'idonea documentazione da fornire all'Aran, che attesti la regolarità sostanziale degli atti prodotti, nel caso dei commi 1, 2 e 3 ed in tutti i casi in cui si verifichi un mutamento associativo, è quella adottata dai competenti organi statutari e trasmessa all'Aran con lettera Raccomandata AR a firma del legale rappresentante del soggetto sindacale interessato. Sono escluse mere note di comunicazione non corredate dalle modificazioni statutarie e che non diano conto degli elementi di effettività necessari per la successione nella titolarità delle deleghe al nuovo soggetto e che ad esso vengano imputate. Per la data di ricezione fa testo quella risultante sull'avviso di ricevimento della Raccomandata.

6. Le prerogative sindacali sono assegnate al soggetto sindacale rappresentativo. I poteri e le competenze contrattuali - riconosciuti ai rappresentanti dei soggetti sindacali rappresentativi in quanto firmatari dei CCNL di comparto o di area dall'art. 5, comma 3 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU - sono esercitati in nome e per conto degli stessi. Pertanto nei contratti collettivi integrativi la sottoscrizione avviene esclusivamente in rappresentanza della organizzazione sindacale rappresentativa. In caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, l'organizzazione sindacale affiliante, se rappresentativa ai sensi delle vigenti disposizioni, è unica titolare dei distacchi, dei permessi e delle altre prerogative sindacali di cui al presente contratto.

7. Allo scopo di garantire la certezza e la stabilità delle relazioni sindacali, nel rispetto del comma 1, e per gli effetti dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, qualora nell'ambito di un soggetto sindacale rappresentativo si verifichi un mutamento associativo, compreso il mero cambio di denominazione, il mutamento produce effetti soltanto al successivo periodico accertamento della rappresentatività previsto dal comma 8.

8. L'ARAN procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali, come normativamente predeterminata, in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento nonché all'inizio del secondo biennio economico della stessa. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle associazioni sindacali risultanti nel repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego aggiornato al 31 gennaio dello stesso anno in cui si procede alla rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU.

9. Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, comma 1, il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. A tale fine non conta il numero dei lavoratori associati al sindacato ma il numero delle trattenute per i contributi sindacali effettivamente operate in busta paga tramite delega di cui è titolare il sindacato. Per tale motivo il dato associativo è rilevato direttamente dalla busta paga del lavoratore in quanto solo a fronte del contributo versato la delega diviene effettiva. Al fine di contare anche le deleghe rilasciate nel mese di dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione, la lettura viene effettuata dalla busta paga del mese di gennaio immediatamente successivo in quanto, solo in essa, sono rilevabili tutte le deleghe attive rilasciate entro l'ultimo giorno del mese di dicembre, stante l'obbligo delle amministrazioni di procedere alla trattenuta del contributo sindacale dal mese immediatamente successivo a quello del rilascio della delega. Nel caso in cui la delega rilasciata nel mese di dicembre non risulti contabilizzata nella busta paga del mese di gennaio, la stessa non è valida ai fini del

calcolo della rappresentatività non essendo dimostrata la sua attivazione. Tale modalità, valida per tutte le rilevazioni e, quindi, anche per quella in corso relativa alla raccolta delle deleghe al 31 dicembre 2006, evita di considerare, ai fini della rappresentatività, deleghe fittizie e cioè quelle che, eventualmente rilasciate dai lavoratori negli ultimi giorni utili di dicembre, sono revocate nei primi giorni del successivo mese di gennaio, sicché la delega pur rilasciata non diviene mai effettiva. L'obbligo delle amministrazioni di procedere alla tempestiva e corretta trattenuta del contributo sindacale comporta, ovviamente, la responsabilità del dirigente competente che risulti inadempiente. È demandato alla deliberazione del Comitato Paritetico previsto dal comma 8 e seguenti dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 la risoluzione dei casi controversi imputabili alla inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni.

10. L'accertamento produce effetti - con le medesime scadenze del comma 8 - sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

11. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali *con riserva* per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi - verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 - nonché dei permessi loro spettanti.

12. Come norma transitoria, in via eccezionale e con esclusione della ripetibilità, per gli anni pregressi a decorrere dal 1998 e sino al 31 dicembre 2006, tenuto conto che, dall'anno 2007 il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato un nuovo sistema informatizzato di rilevazione - sito web dedicato a Gedap - è consentita la compensazione tra il periodo di superamento del contingente dei distacchi e quello di sott'utilizzazione dello stesso, purché avvenuti nello stesso anno, nonché tra i permessi degli artt. 8 e 11. In questo ultimo caso, nel limite dei contingenti complessivamente distribuiti dai periodici biennali CCNQ alle associazioni sindacali rappresentative di comparto e di area, ove si sia verificato il superamento del contingente dei permessi dell'art. 8 e il parziale utilizzo di quello dell'art. 11 (di spettanza sia delle confederazioni che delle organizzazioni di categoria) e viceversa, è permessa la compensazione tra detti contingenti. A decorrere dall'1 gennaio 2007 la predetta compensazione è esclusa.

13. Dall'1 gennaio 2007, nel caso in cui nell'anno di riferimento un soggetto sindacale abbia superato il contingente dei permessi dell'art. 8, l'amministrazione, previo consenso dell'associazione sindacale interessata, in luogo del recupero diretto di cui al comma 11, può compensare l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente. Nel caso in cui l'associazione sindacale nell'anno successivo a quello in cui si è verificata l'eccedenza non abbia un contingente a disposizione, ovvero esso non sia sufficiente, si darà luogo a quanto previsto nel comma 11.

14. I voti ottenuti dalle singole liste elettorali nelle elezioni delle RSU non sono mai sommabili o trasferibili. (Articolo così sostituito dall'art. 6 del CCNQ del 24. 09. 2007)

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2008-2009 sottoscritto il 26.09.2008

### Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.
2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo è stato fissato con il CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato dal CCNQ del 31 ottobre 2007, in attuazione degli artt. 43 e 50 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti".
4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale, disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti, sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998". Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali - stipulato contestualmente - ed integrato con i CCNQ del 27 gennaio 1999 e del 24 settembre 2007 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.
5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 2 comma 6. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative".
6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.
7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

### Art. 2 - Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali utilizzabile dal presente contratto è pari a n. 2465. Esso conferma il contingente storico così come fissato nell'art. 2 del CCNQ del 31 ottobre 2007.
2. Il contingente di cui al comma 1 costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.
3. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1 è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 2 a n. 11. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art. 2 del CCNQ del 31 ottobre 2007.
4. Nei comparti Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri e AFAM, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, nella misura stabilita dal CCNQ 31 ottobre 2007. Al fine di consentire le agibilità sindacali alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa, rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

5. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

6. Per il secondo biennio economico di contrattazione 2008-2009 sono rappresentative nei comparti, ai sensi dell'art. 1, comma 5, le organizzazioni sindacali indicate nelle tavole da n. 2 al n. 11. Tali tavole avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività.

#### Art. 3 - Contingente dei permessi sindacali

1. È confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998, pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio.

2. In ogni comparto, i permessi di cui al comma 1 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente.

3. I permessi sindacali di cui al comma 1, di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura già prevista dal CCNQ del 18 dicembre 2002, del 3 agosto 2004 e del 31 ottobre 2007 pari a:

a) n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio, in ogni amministrazione, escluse quelle del comparto Scuola. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

b) n. 33 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel comparto Scuola, calcolati con le modalità della precedente lettera a).

4. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3 sono ripartiti nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

#### Art. 4 - Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali, con il presente contratto, confermano i cumuli dei permessi sindacali previsti dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 nella misura già attuata con i CCNQ del 18 dicembre 2002, del 3 agosto 2004 e del 31 ottobre 2007, e con le medesime modalità:

a) sino ad un massimo di 19 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti escluso il comparto Scuola;

b) sino ad un massimo di 27 minuti per dipendente in servizio per il comparto Scuola.

2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1, lettere a) e b) ammonta, nella presente tornata, a n. 614 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto, oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui all'art. 2 comma 1, pari ad un totale d'insieme di n. 3. 079 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tavole allegate dal n. 2 al n. 11.

3. Nella tavola n. 12 sono indicati i distacchi che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

#### Art. 5 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari

1. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i di-

rigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, è confermato, in ragione di anno, nel totale complessivo previsto dai CCNQ del 18 dicembre 2002, del 3 agosto 2004 e del 31 ottobre 2007.

2. Il contingente di cui al comma 1 è ripartito tra le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 13 al n. 24.

3. Sono, altresì, confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

#### Art. 6 - Disposizioni particolari per il comparto Scuola

(omissis. )

#### Art. 7 - Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio contrattuale 2008-2009.

2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il biennio 2010-2011.

3. Eventuali cambiamenti avvenuti con riguardo alla denominazione delle organizzazioni sindacali rappresentative – purché non comportino modifiche associative dei soggetti individuati nelle tavole – saranno presi in considerazione sino alla stipulazione del presente contratto.

4. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali, esclusi quindi i distacchi di cui all'art. 4 e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari di cui all'art. 5 del presente contratto, rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico. In tale ipotesi i permessi di luogo di lavoro (monte ore di amministrazione) di cui all'art. 3 del presente contratto, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti, sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale.

5. L'utilizzo pro rata si applica anche ai permessi di cui all'art. 5 (permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari) dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

6. Nel caso in cui le associazioni risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella spettante pro rata di cui ai commi 4 e 5, alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali dovrà essere restituito il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.

7. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato da quello del 27 gennaio 1999 e dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 18 dicembre 2002, fatta eccezione per le tavole ivi previste, completamente sostituite da quelle del presente contratto.

#### Art. 8 - Norma transitoria

1. Nel caso in cui si realizzi la fuoriuscita di amministrazioni dai comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 2 del decreto legislativo 165/2001 per riorganizzazioni strutturali, sino all'applicazione degli istituti relativi alla nuova disciplina del rapporto di lavoro del personale interessato, il numero dei distacchi complessivamente utilizzati non può superare il limite previsto dal presente contratto e viene garantito al personale distaccato appartenente alle predette amministrazioni l'esercizio delle libertà sindacali.

(si omettono le tabelle)

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI IN TEMA DI RELAZIONI SINDACALI: QUESITI DI CARATTERE GENERALE E CHIARIMENTI DELL'ARAN

Circolari emanate:

|              |            |                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15. 02. 2002 | Prot. 1702 | Oggetto: Nota di chiarimenti in materia di relazioni sindacali                                                                                                                                                   |
| 27. 05. 2004 | Prot. 4260 | Oggetto: Delegazione trattante e titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro.                                                                                                                              |
| 8. 04. 2004  | Prot. 3072 | Oggetto: Incompatibilità dalla carica di componente della RSU.                                                                                                                                                   |
| 04. 07. 2003 | Prot. 5126 | Nota di chiarimenti sulle clausole degli artt. 8 e 9 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni in relazione alla determinazione del monte ore aziendale dei permessi orari sindacali |
| 18. 10. 2004 | Prot. 7660 | Oggetto: Contenzioso interno alle organizzazioni sindacali.                                                                                                                                                      |

### AFFISSIONE E USO DEI LOCALI

*Quali sono i soggetti titolari del diritto di affissione e del diritto ai locali?*

Per quanto riguarda il diritto di affissione e il diritto all'utilizzazione dei locali, rientrando tali diritti, come quello di indire l'assemblea, tra quelli di sostegno all'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU unitariamente intesa e alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative. Nel quadro normativo generale vigente i diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti oltre che alla RSU solo alle organizzazioni di categoria rappresentative (le confederazioni sindacali non hanno titolarità in proprio). I diritti di affissione e di uso dei locali sono disciplinati dal CCNQ del 7 agosto 1998.

*È possibile concedere strumentazioni ulteriori oltre quelle già previste?*

Nel caso in cui la RSU e i sindacati rappresentativi richiedano la disponibilità di strumentazioni aggiuntive a quelle previste, nulla vieta di concordarne l'utilizzo secondo i livelli di contrattazione integrativa dell'amministrazione, ma ciò non può comportare un aggravio di spesa e costi aggiuntivi per l'amministrazione stessa.

*Rientra nell'esercizio del diritto di affissione l'apertura di una finestra informatica sulla rete intranet dell'amministrazione?*

L'art. 3 del CCNQ 7 agosto 1998 ha riconosciuto in capo alla RSU e ai dirigenti sindacali appartenenti alle organizzazioni sindacali rappresentative il diritto di affissione anche mediante l'utilizzo – ove disponibile – dell'eventuale attrezzatura informatica. Naturalmente il dovere di collaborazione a carico della amministrazione non deve comportare ulteriori adempimenti che costituiscano aggravio di spesa o disagi organizzativi per la stessa. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno, pertanto, concordate nella sede di lavoro nel rispetto del suddetto principio.

### ASSEMBLEA

*Su quali argomenti può essere indetta l'assemblea?*

L'ordine del giorno delle assemblee deve riguardare materie "di interesse sindacale e del lavoro" rientrando, in detto inciso, un contenuto molto ampio e difficilmente interpretabile. Più propriamente si precisa che le materie all'ordine del giorno dell'assemblea non devono necessariamente interessare problemi sindacali della singola amministrazione o dell'insieme dei lavoratori della stessa, ma possono essere tutti quelli che il sindacato assume come materia propria in rapporto ai

propri obiettivi. Inoltre i termini "di interesse sindacale e del lavoro" riconducono a problemi di carattere più generale relativi a tutto ciò che concerne direttamente o indirettamente la condizione di lavoro.

*L'organizzazione sindacale presente nel luogo di lavoro ma non rappresentativa nel comparto o nell'area può convocare l'assemblea?*

Il diritto di assemblea rimane regolamentato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto e di area. Non hanno pertanto titolo ad indire la assemblea le organizzazioni sindacali non rappresentative, ancorché presenti nell'amministrazione.

*I singoli componenti della RSU possono indire l'assemblea sindacale?*

Relativamente al diritto di indire l'assemblea da parte del singolo componente, ovvero di una minoranza della RSU, questa Agenzia ritiene che, più in generale, non si possa prescindere dalla natura di detto organismo. Trattandosi infatti di un organo collegiale che assume le proprie decisioni a maggioranza, la posizione del singolo componente o della minoranza non può che avere rilievo all'interno dell'organismo, appunto in sede di assunzione delle decisioni. Nei rapporti esterni opera la RSU nella sua espressione unitaria di organo collegiale.

*L'assemblea può svolgersi all'aperto?*

L'art 2 del CCNQ del 7 agosto 1998 e i CCNL prevedono che le assemblee sindacali siano tenute in idonei locali concordati con l'amministrazione. Non è possibile utilizzare surrettiziamente l'istituto dell'assemblea per azioni sindacali che abbiano natura diversa.

### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

*Attraverso quali strumenti si possono regolare le relazioni sindacali nell'amministrazione?*

Attraverso protocolli locali la cui natura è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse e non anche di intervenire, con potere modificativo, sulla materia delle relazioni sindacali, non disponibile per la contrattazione integrativa se non nei limiti ad essa demandati dai CCNQ e dai CCNL. La definizione dei protocolli locali è lasciata ai soggetti del luogo di lavoro che devono valutare autonomamente le regole di correttezza e opportunità a cui improntare le relazioni sindacali, tenuto conto dell'ampio spazio che i contratti quadro e di lavoro lasciano in ordine ai comportamenti da tenere in sede di incontri sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

*Le riunioni sindacali devono essere verbalizzate? Quali sono, in generale, i comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale?*

Nel merito della conduzione delle trattative (ovvero se le sedute possano essere registrate o se sia necessario predisporre verbali delle riunioni, etc.) si precisa che non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione per quello finale della sottoscrizione dell'accordo integrativo. Si precisa, inoltre, che la redazione del verbale è richiesta nel solo caso della concertazione (rif. CCNL). Riguardo più in generale ai comportamenti propri da tenere in sede di incontri con la parte sindacale, i contratti quadro e di comparto lasciano ampia facoltà alle amministrazioni enunciando, semplicemente, che il sistema delle relazioni sindacali è "improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti". Tali principi sono coerenti con l'autonomia delle singole amministrazioni posta alla base della contrattazione integrativa.

*In sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU possono presentare diverse e distinte piattaforme?*

La delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata è costituita, per la parte sindacale, dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. Entrambe potranno, quindi, presentare piattaforme contrattuali che sarà compito dell'amministrazione valutare.

*Cosa comporta la partecipazione alle trattative del dipendente dirigente sindacale se avvengono in orario di lavoro?*

L'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 prevede che le relazioni sindacali avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengano attivate "procedure e modalità idonee a tal fine", vale a dire procedure e modalità che consentano al dirigente sindacale l'espletamento del mandato (cambi turno, etc.). Il significato di tale garanzia prevista dalla norma non comporta, infatti, che l'attività sindacale sia assimilata all'attività di servizio, perché essa è svolta dal dipendente nella veste di dirigente sindacale quale controparte dell'amministrazione e quindi, in coincidenza con il servizio, dovrà essere utilizzato il monte ore permessi. Un diverso comportamento determinerebbe, peraltro, un incremento non calcolabile delle ore di permesso sindacale che di fatto verrebbero concesse ben al di là del contingente stabilito.

*Su richiesta sindacale è possibile effettuare la trasmissione audio video delle riunioni relative alla contrattazione integrativa o comunque renderle accessibili al personale?*

Le trattative si svolgono con la presenza esclusiva delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale e, per quest'ultima, nelle persone dei dirigenti sindacali accreditati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCNL che si sta applicando e della RSU (cfr. CCNQ del 7 agosto 1998 e vigente CCNL di comparto).

Per la delegazione di parte pubblica si tratta di attività istituzionale, mentre per la delegazione di parte sindacale si tratta di attività esercitata in qualità di controparte non equiparabile all'attività istituzionale dell'amministrazione. Infatti i dirigenti sindacali, nel caso in cui la trattativa si svolga durante l'orario di servizio (in deroga al principio che deve essere normalmente condotta fuori dallo stesso), dovranno essere in permesso sindacale per la partecipazione al negoziato.

Ne deriva che durante l'orario di lavoro i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a prestare il loro servizio, non rientrando nello stesso l'ascolto o la visione delle trattative sindacali. Si rammenta infine che, per informare tutti i dipendenti sull'andamento delle trattative, la RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative possono utilizzare il diritto di assemblea e/o altre forme di comunicazione.

#### RICHIESTA TAVOLI SEPARATI

*In presenza di tavoli separati, se richieste, le trattative devono essere contestuali?*

Nel caso di tavoli separati, le trattative potranno svolgersi sia contestualmente sia in momenti successivi. Ciò dipende anche dalla consistenza numerica della delegazione pubblica e dalla necessità di assicurare "pari dignità" ai tavoli separati. Evidentemente l'indivisibilità della delegazione pubblica (ad es. unico dirigente responsabile delle trattative) impone che la trattativa si svolga, con alternanza tra i tavoli, in tempi successivi.

*Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%? Quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?*

L'art. 43, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il

51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. In sede locale vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalle RSU, che decidono al loro interno a maggioranza. Nel caso in cui la RSU abbia provveduto a definire un proprio regolamento di funzionamento e qualora lo stesso preveda la compilazione di verbali, l'eventuale dissenso di alcuni componenti potrà risultare da dichiarazioni "a verbale". In ogni caso, le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, il regolamento di funzionamento delle RSU, i rapporti di questa con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, sono problemi di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso e rispetto ad essi le singole amministrazioni non sono tenute ad alcun intervento.

*Sono ammissibili dichiarazioni a verbale da parte delle organizzazioni sindacali all'atto della mancata sottoscrizione del contratto integrativo?*

Non si ravvisa alcun ostacolo normativo al rilascio da parte di organizzazioni sindacali componenti della delegazione trattante del contratto integrativo di dichiarazioni a verbale intese ad esplicitare le ragioni per cui, al termine del negoziato a cui esse abbiano regolarmente partecipato, non intendano sottoscrivere l'intesa.

*La sottoscrizione del contratto integrativo da parte di un solo componente RSU impegna la RSU nel suo complesso?*

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori ed è, pertanto, da escludere qualunque riferimento ai singoli componenti della stessa. La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario. È di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Pertanto la sigla di un componente, a titolo individuale, non è valida ai fini della sottoscrizione del contratto integrativo. Un componente può sottoscrivere il contratto integrativo nel solo caso in cui sia espressamente delegato a rappresentare la RSU nella sua accezione di soggetto unitario. Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative. Cfr. anche Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004 pubblicato alla voce "CCNQ".

*Cosa implica il mancato raggiungimento dell'accordo in sede locale?*

Il sistema delle relazioni sindacali poggia sul principio della partecipazione sindacale costituita dall'insieme degli istituti delle relazioni sindacali. Essi assolvono nel loro insieme la funzione della partecipazione fermi restando i diversi ruoli dell'amministrazione e del sindacato desumibili dalla sottolineatura del principio privatistico in virtù del quale il contratto si stipula solo quando vi è la convenienza delle parti e che le relazioni sindacali non possono protrarsi all'infinito impedendo all'amministrazione di decidere. Infatti l'unico vincolo per l'amministrazione - nelle materie demandate alla contrattazione integrativa - è quello di non poter decidere unilateralmente in materia di trattamento economico accessorio. Per altre materie di contrattazione nonché per quelle di concertazione, trascorsi inutilmente i termini previsti nel CCNL, l'amministrazione si riappropria del suo potere decisionale e il sindacato del proprio potere di intraprendere azioni conflittuali in caso di soluzioni non condivise. In sintesi, il principio della partecipazione significa che le parti sociali devono essere

coinvolte nel processo decisionale di trasformazione della pubblica amministrazione, in quanto la condivisione dei nuovi modelli organizzativi, favorisce il processo di cambiamento ma tale principio non porta all'obbligo dell'intesa anche se le amministrazioni sono tenute a svolgere ogni utile sforzo per pervenire a soluzioni soddisfacenti per entrambe le parti a confronto nonché per l'utenza i cui interessi sono comunque tutelati dalla pubblica amministrazione.

*Può un componente della delegazione trattante di parte pubblica essere contemporaneamente componente della RSU?*

La figura di un componente della delegazione trattante di parte pubblica è incompatibile con quella di dirigente sindacale quale è il componente della RSU. Le due figure, pertanto, essendo controparte l'una dell'altra, non possono essere in capo alla medesima persona. L'amministrazione, al fine di rimuovere tale stato di incompatibilità, dovrà, pertanto, procedere alla sostituzione del componente della delegazione trattante di parte pubblica, non potendo procedere alla dichiarazione di decadenza del dipendente da componente della RSU. Tale competenza, infatti, è in capo esclusivamente alla RSU stessa.

*Quali sono i vincoli per la composizione della propria delegazione trattante da parte della organizzazione sindacale rappresentativa?*

Non esistono norme contrattuali né di legge che pongano limiti alla libertà di qualsiasi sigla sindacale di definire la composizione della propria delegazione trattante, in sede nazionale come in sede locale. Unico vincolo per l'amministrazione è che il dirigente sindacale sia accreditato da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi delle vigenti norme contrattuali e secondo le modalità indicate nell'art. 10 comma 2 del CCNQ in materia di diritti e prerogative sindacali del 7 agosto 1998.

*Chi stabilisce la composizione della delegazione della RSU per le trattative?*

La composizione della propria delegazione ai fini della partecipazione alla contrattazione integrativa è di competenza della RSU stessa.

*La singola sigla componente di una federazione rappresentativa può accreditare un suo dirigente sindacale in seno alla delegazione trattante?*

La circostanza che alcune federazioni sindacali firmatarie del CCNL siano composte da più sigle sindacali non ha alcun rilievo, in quanto esclusivamente le federazioni unitariamente intese, nella denominazione risultante dal frontespizio del CCNL, sono ammesse alla contrattazione integrativa e alla fruizione delle prerogative sindacali nazionali e di luogo di lavoro e non le loro singole componenti. A tal fine le federazioni composte da più sigle sindacali devono, infatti, accreditare, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 7 agosto 1998, i propri dirigenti sindacali.

## CONTRIBUTI SINDACALI

*Il dipendente può essere contemporaneamente titolare di più deleghe per le ritenute dei contributi sindacali?*

In virtù di quanto disposto dall'art. 39 della Costituzione e dall'art. 14 della legge 300/1970 che garantiscono a tutti i lavoratori il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi, e di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro, nulla vieta ad un dipendente, nell'esercizio della libertà di associazione, di aderire a più organizzazioni sindacali e quindi di essere titolare di più deleghe per il versamento di contributi a loro favore.

## DIRIGENTE SINDACALE

*L'amministrazione può chiedere l'accredito formale del dirigente sindacale?*

È diritto dell'amministrazione chiedere formalmente l'accredito all'organizzazione interessata senza alcun intervento di merito sulla designazione effettuata.

*La tutela prevista dall'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 (trasferimento del dirigente sindacale) si applica anche ai componenti della RSU?*

I componenti della RSU sono dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ citato pertanto ad essi come agli altri soggetti ritenuti tali dal citato articolo si applica la particolare tutela prevista dall'art. 18.

*Quali sono le condizioni affinché possa operare la norma prevista nell'art. 18?*

La norma prevista dall'art. 18 trova effettiva applicazione solo nel caso in cui si verifichino due precise condizioni: da una parte deve essere cessata, e non fittiziamente, la situazione di distacco o di aspettativa non retribuita del dirigente, dall'altra lo stesso dirigente sindacale deve dimostrare "di avere svolto l'attività sindacale e di aver avuto domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede". Solo qualora si realizzino entrambe le citate condizioni si avrà il diritto del dirigente al trasferimento con precedenza rispetto agli altri richiedenti. La disciplina, peraltro, è completata e per la sua applicazione non richiede alcun "accordo decentrato", essa inoltre assume carattere eccezionale e speciale, per questo superando tutte le altre forme di mobilità ordinaria.

## DISTACCO SINDACALE

*Tutti i dipendenti, con qualsiasi rapporto di lavoro, possono andare in distacco sindacale?*

L'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 dispone che i distacchi sindacali spettano esclusivamente ai dipendenti a tempo pieno o parziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle amministrazioni dei comparti e delle aree.

*Il dirigente sindacale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ha diritto al buono pasto?*

La circostanza che l'attività sindacale in alcuni casi sia retribuita, vale a dire considerata come servizio a tutti gli effetti (come nella fattispecie prevista dall'art. 10, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998) non comporta assolutamente che essa sia assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" per quanto attiene l'applicazione di istituti economici relativi al salario accessorio o al rimborso spese. Per quel che concerne specificatamente il riconoscimento dei ticket restaurant, occorre far riferimento alla normativa generale prevista dai contratti di comparto in merito alla erogazione dei buoni pasto, non essendone prevista una specifica per il personale in distacco sindacale, sia esso a tempo pieno o parziale.

## ORGANIZZAZIONI SINDACALI NON RAPPRESENTATIVE

*Le organizzazioni sindacali non rappresentative sono titolari di prerogative nei luoghi di lavoro?*

Le organizzazioni sindacali non rappresentative, per il biennio contrattuale corrispondente, non sono titolari di alcuna prerogativa; unica eccezione è la possibilità, per le stesse, di comunicare il nominativo del responsabile del proprio terminale associativo, cui non fa seguito l'utilizzo di prerogative sindacali non avendone, appunto, la titolarità.

*Le organizzazioni sindacali che non sono ammesse alla contrattazione nazionale, possono essere ammesse alla contrattazione in sede locale se hanno eletti nelle liste presentate nelle elezioni delle RSU?*

Le organizzazioni sindacali non rappresentative e, quindi, non ammesse al tavolo nazionale di con-

trattamento non hanno alcun titolo per eventuali ammissioni nella sede decentrata né alla fruizione delle prerogative sindacali. Non rileva neanche il fatto che abbiano presentato le liste per le elezioni delle RSU.

### PERMESSI DEL MONTE ORE DI AMMINISTRAZIONE

*Qual è il numero di minuti da utilizzare per il calcolo del monte ore? L'amministrazione ha competenza in materia?*

I minuti utilizzabili per quantificare il monte ore di amministrazione sono predefiniti dai CCNQ e, pertanto, l'amministrazione non può aumentarli trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa.

*Come si ripartisce il monte ore aziendale di pertinenza della RSU?*

Il monte ore di permessi spettanti alla RSU è da considerarsi complessivo. La distribuzione dello stesso all'interno della RSU fra i suoi componenti avviene su decisione della stessa RSU ai sensi dell'art. 9, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998: pertanto l'amministrazione non ha alcun compito al riguardo.

*La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?*

Non è prevista alcuna riduzione delle ferie al personale che fruisce dei permessi sindacali orari giornalieri. Diverso è il caso di utilizzo di permessi orari e giornalieri in forma cumulata ai sensi dell'art. 10 comma 5 CCNQ 7 agosto 1998. In tal caso la normativa è quella del distacco totale o frazionato previsto dagli artt. 5, comma 3 e 7, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998.

*Quale controllo deve effettuare l'amministrazione in riferimento all'utilizzo del monte ore da parte degli aventi diritto?*

Le amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso.

*Cosa accade se le organizzazioni sindacali rappresentative o la RSU usufruiscono solo in parte del monte ore? Quel che residua può eventualmente essere utilizzato per l'anno successivo?*

La mancata fruizione dei permessi sindacali sia da parte delle RSU che delle organizzazioni sindacali rappresentative costituisce un risparmio per l'amministrazione.

*È sindacabile, da parte dell'amministrazione, la richiesta di permessi ex art. 9 quando vengono usati in via continuativa per più giorni?*

La disciplina che regola la fruizione dei permessi sindacali retribuiti orari è contenuta nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998. Si evidenzia, a tal proposito, che l'articolo citato non prevede forme di autorizzazione per la fruizione dei permessi, la cui oggettiva utilizzazione è responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale ma è su quest'ultimo che incombe il dovere di avvertire previamente il dirigente responsabile della struttura di assegnazione, secondo le modalità "concordate in sede decentrata", al fine di evitare che l'assenza non debitamente programmata possa ingenerare un disservizio nell'unità operativa di appartenenza. Tuttavia, si rammenta che, l'art. 6 del CCNQ del 27 gennaio 1999, integrativo del CCNQ sopracitato, prevede che nel caso in cui i permessi siano utilizzati in modo continuativo, cumulando le ore in maniera tale da configurare un distacco totale o parziale, debba applicarsi la procedura prevista per la richiesta dei distacchi dall'art. 14 del CCNQ del 7 agosto 1998.

*La semplice iscrizione al sindacato legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale?*

I permessi sindacali retribuiti sono concessi non ai dipendenti dell'amministrazione iscritti ai sindacati, ma alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative a cui spetta il compito di accreditare i propri dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 10.

*La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?*

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni, pertanto la richiesta degli stessi deve sempre fare riferimento alla norma contrattuale di riferimento.

### PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

*I dirigenti sindacali che non sono componenti della delegazione trattante possono usufruire dei permessi ex art. 11?*

La fruizione dei permessi di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998 come integrato dal CCNQ 9 agosto 2000 è riservata ai dirigenti sindacali, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, componenti degli organismi direttivi statuari per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria. In questo caso, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statuario a prescindere dall'essere componente di RSU o dall'accredito a partecipare alla delegazione trattante in sede di singola amministrazione.

*I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?*

Stante il preciso rinvio dell'art. 12, comma 2 ai dirigenti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 del CCNQ del 7 agosto 1998 e viste le finalità per il loro utilizzo, i permessi sindacali non retribuiti possono, al pari di quelli retribuiti, essere fruiti anche in ore.

### RSU - INDIZIONE DELLE ELEZIONI, DECADENZA, INCOMPATIBILITÀ, DIMISSIONI E SOSTITUZIONI

*Se la RSU decade chi può indire le nuove elezioni?*

Nel caso in cui la RSU decada nel corso della vigenza triennale l'indizione per la elezione della nuova RSU spetta esclusivamente alle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto che possono provvedervi congiuntamente o disgiuntamente. La nuova RSU eletta rimarrà in carica fino alle elezioni generali delle RSU del comparto.

*L'amministrazione può indire le elezioni?*

L'amministrazione non ha alcun compito nell'indire le elezioni, ma solo quello di dare il proprio supporto logistico affinché le procedure elettorali si svolgano regolarmente.

*Un componente della RSU che esce dal sindacato nella cui lista era stato eletto (iscrivendosi o meno ad un altro sindacato) decade dalla carica di componente?*

Il regolamento per la disciplina delle elezioni delle RSU, organismo di rappresentanza dei lavoratori, di cui all'accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede nulla in merito alla decadenza di un dipendente eletto nella RSU per effetto delle sue dimissioni dall'organizzazione sindacale nelle cui liste è stato eletto o per effetto della sua iscrizione ad altra organizzazione. La materia, peraltro, ferma rimanendo la titolarità dei voti alla lista che ha proposto tale candidato, è di stretta pertinenza del-

la RSU essendo esclusivamente in capo alla stessa il compito di dichiarare eventualmente decaduto un componente, provvedere alla sua sostituzione e darne comunicazione all'amministrazione ed ai lavoratori interessati. L'amministrazione non ha, pertanto, alcun compito se non quello di presa d'atto delle comunicazioni della RSU.

*Il mutamento nella consistenza del personale comporta automaticamente il rinnovo della RSU?*

La RSU eletta ha la rappresentanza di tutti i lavoratori in servizio, nonché di tutti quelli assunti o trasferiti dopo la sua elezione. La eventuale rielezione della RSU, a causa della mutata consistenza dei lavoratori, può essere solo di iniziativa sindacale.

*Cosa accade se le sostituzioni o le dimissioni interessano più del 50% dei componenti originari della RSU?*

In merito occorre fare riferimento all'art. 7, comma 3 dell'Accordo citato nonché all'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001, dove è previsto che, se le dimissioni e conseguenti sostituzioni interessano più del 50% della RSU, occorre procedere a nuove elezioni. Si ricorda, a tal proposito, che le elezioni possono essere indette solo dalle organizzazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o singolarmente.

*La RSU può essere sfiduciata?*

L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede in nessuna sua parte che la RSU una volta eletta possa essere "sfiduciata" dai dipendenti (nel caso in questione con una raccolta di firme) presso il quale è stata eletta al fine di provocarne la decadenza.

*L'assenza per maternità comporta la decadenza dalla carica di RSU?*

L'assenza temporanea dal servizio per maternità non può costituire causa di decadenza di una carica elettiva. Fatta tale premessa, si significa che l'amministrazione non ha alcuna competenza sulla problematica evidenziata che è di stretta ed esclusiva pertinenza della RSU.

*Le organizzazioni sindacali possono intervenire sul funzionamento della RSU?*

Le organizzazioni sindacali hanno solo titolo a presentare le liste ed i candidati nelle elezioni delle RSU, ma la RSU una volta nominata agisce autonomamente e assume le proprie decisioni al suo interno a maggioranza.

*Il componente della RSU può delegare la sua funzione?*

L'Accordo quadro sulla costituzione delle RSU del 7 agosto 1998 non prevede l'istituto della delega.

## ACCORDO DEL 8.3.2005 SULLE NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE IN CASO DI SCIOPERO

### Art. 1 - Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale con rapporto a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 8 del CCN Quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 18 dicembre 2002 per il quadriennio 2002-2005.
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 seguito indicata come legge n. 146 del 1990) in materia di servizi pubblici 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 indicate 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 tra Aran e Confederazioni sindacali.
4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, a livello di comparto, a livello nazionale di amministrazione e a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

### Art. 2 - Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge n. 146 del 1990, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale dipendente dai Ministeri sono i seguenti:
  - a) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché gestione e manutenzione dei relativi impianti, per quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
  - b) amministrazione della giustizia;
  - c) attività di tutela della libertà e della sicurezza della persona;
  - d) igiene, sanità ed attività assistenziali;
  - e) attività connesse al servizio doganale ove previsto;
  - f) trasporti;
  - g) protezione ambientale e vigilanza sui beni culturali;
  - h) servizio elettorale;
  - i) protezione civile;
  - l) erogazione di assegni e indennità con funzioni di sostentamento;
  - m) istruzione pubblica.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui ai commi 1, 3 e 4 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili; ove non siano indicati i Ministeri, ciascuna Amministrazione provvede secondo le proprie competenze:
  - a) salvaguardia dell'integrità degli impianti nonché sicurezza e funzionamento degli impianti a ciclo continuo:
    - custodia del patrimonio artistico, archeologico e monumentale, dei natanti, dei depositi munizioni e carburanti;
  - b) attività giudiziaria:
    - Ministero della giustizia, Ministero della difesa, Ministero Economia e finanze: limitatamente all'assistenza alle udienze nei processi con rito direttissimo o con imputati in stato

- di fermo o detenzione, ai provvedimenti restrittivi della libertà personale: ai provvedimenti cautelari, urgenti ed indifferibili;
- c) ordine pubblico, sicurezza e relazioni internazionali:
- Ministero della giustizia: Amministrazione penitenziaria e giustizia minorile, limitatamente alle attività amministrative relative alla custodia dei detenuti ed alla confezione e distribuzione dei pasti;
  - Ministero dell'interno: Ufficio di Gabinetto del prefetto, cifrario e archivio generale della questura;
  - Ministero degli affari esteri: centro cifra e telecomunicazioni in Italia e all'estero, prestazioni indispensabili di tutela dell'integrità ed incolumità dei connazionali all'estero e nell'ambito dell'unità di crisi;
- d) attività sanitaria:
- Ministero della salute: sanità marittima ed aerea e servizio sanitario di confine, per gli animali vivi e per le merci rapidamente deperibili e non conservabili in frigorifero, nonché per i medicinali salvavita e nei casi di prevenzione di epidemie;
  - Ministero della giustizia: assistenza sanitaria ai detenuti;
  - Ministero della difesa - enti della sanità militare: servizio di pronto soccorso e pronto intervento
- e) Ministero delle attività produttive: attività di propria competenza connessa allo sdoganamento di merce rapidamente deperibile non conservabile in frigorifero, medicinali salvavita ed animali vivi, ove previsto;
- f) attività di sorveglianza idraulica di fiumi e altri corsi d'acqua e dei bacini idrici:
- periodo di preallarme e di piena;
- g) attività di segnalazione costiera, marittima, terrestre ed aerea;
- h) servizio elettorale:
- attività indispensabili nei giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- i) informazioni e notizie per il servizio meteorologico, per gli avvisi ai naviganti e per la viabilità, anche ai fini del soccorso aereo, marittimo e stradale;
- l) servizio attinente alla protezione civile:
- attività relative ai piani di protezione civile da svolgere anche con personale in reperibilità qualora previste in via ordinaria anche nei giorni festivi;
- m) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:
- attività del servizio personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi sopra citati, alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali, in coincidenza con le scadenze di legge;
- n) attività di supporto al funzionamento dei servizi scolastici durante lo svolgimento degli scrutini, degli esami di idoneità e di ciclo conclusivo.
3. Con un ulteriore accordo nazionale, a seguito di verifica annuale, potranno essere individuate eventuali modifiche o integrazioni dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili, indicati nel presente articolo, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'art. 1 comma 1 della legge n. 146 del 1990. Tali modifiche ed integrazioni possono essere correlate con i processi di riforma in atto oppure richieste dalle amministrazioni all'ARAN sulla base di specifiche esigenze evidenziate nella fase di applicazione del presente Accordo. L'ARAN medesima provvederà ad inviare le risultanze di tale verifica alla Commissione di Garanzia

### Art. 3 - Contingenti di personale

1. Ai fini di cui all'art. 2, mediante regolamenti di servizio delle singole amministrazioni adottati sulla base di appositi protocolli di intesa, stipulati in sede di negoziazione decentrata di livello nazio-

nale o locale tra le amministrazioni stesse e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165, vengono individuati appositi contingenti di personale, distinti per area e profilo professionale, da adibire ai servizi pubblici essenziali e quindi esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi.

2. I protocolli d'intesa di cui al comma 1, da stipularsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente accordo e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa, individuano:

- a) le professionalità di cui al presente accordo;
- b) i contingenti suddivisi per professionalità;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sul protocollo sono attivate, da parte delle organizzazioni sindacali, le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti indicati nell'art. 5, comma 4

4. In conformità con i Regolamenti di servizio di cui al comma 1, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici, in occasione di ogni sciopero, individuano, ove possibile con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti, tenuto 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 alla data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla data di ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, che sarà accordata solo nel caso sia possibile; l'eventuale sostituzione verrà comunicata agli interessati entro le 24 ore.

5. 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.

### Art. 4 - Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2 sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne immediata comunicazione alle amministrazioni.

2. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto e coinvolgenti servizi essenziali deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica: la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze nazionali di Ministero o di grande ripartizione deve essere comunicata all'amministrazione con la quale si ha la vertenza ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica; la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze di livello territoriale o di posto di lavoro deve essere immediatamente comunicata agli uffici periferici con cui si hanno le vertenze. Nei casi in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggior diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Detti uffici si assicurano che i predetti organi di informazione garantiscano all'utenza un'informazione chiara, esauriente e tempestiva dello sciopero, anche relativamente alla frequenza ed alle fasce orarie di trasmissione dei messaggi. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 5, comma 9.

3. Ogni proclamazione deve avere ad oggetto una sola azione di sciopero.

I tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c) gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d) 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 tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva deve intercorrere un intervallo minimo di tempo pari a 48 ore, cui segue il preavviso di cui al comma 1.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale e locale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi concomitanti 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. Non possono essere proclamati scioperi coinvolgenti i servizi essenziali nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo, limitatamente ai servizi:

- di fruizione del patrimonio artistico, archeologico e monumentale;
- connessi allo sdoganamento di cui all'art. 2, comma 2, lettera e);
- di sanità;

6. Inoltre le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- a) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali e referendarie nazionali;
- b) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali e referendarie regionali, provinciali e comunali, per i rispettivi ambiti territoriali, nonché nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le elezioni amministrative che interessino almeno il 30% dell'elettorato nazionale.

7. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno 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 dei conflitti previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto dei Ministeri.

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 tentativi di conciliazione, in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, si svolgono presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ivi compresi quelli inerenti alla contrattazione integrativa nazionale a livello di amministrazione. Il tentativo di conciliazione si svolge presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica, qualora il conflitto sindacale relativo alla contrattazione integrativa nazionale a livello di amministrazione riguardi il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Se la controversia è locale, i soggetti competenti a svolgere l'attività di conciliazione sono quelli previsti dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146 del 1990. Nel caso di conflitto sindacale che coinvolga i medesimi soggetti competenti all'attività di conciliazione, la procedura si svolge presso il Ministero del Lavoro anche per le controversie locali.

4. Nel caso di insorgenza di una controversia sindacale nazionale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, i soggetti di cui al comma 3, entro tre giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello

stato di agitazione e della richiesta conciliativa, provvedono a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti di cui al comma 3 possono chiedere alle organizzazioni sindacali e alle amministrazioni pubbliche coinvolte, 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 n. 146 del 1990.

5. Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie a livello di amministrazioni periferiche, i soggetti di cui al comma 3, penultimo periodo, 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 dieci 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 e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146 del 1990. In caso contrario, 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 spontanei dello sciopero proclamato devono essere comunicati immediatamente e comunque non oltre cinque giorni dalla data prevista per lo sciopero medesimo. Il superamento di tale limite può avvenire solo in conseguenza del raggiungimento di un accordo o nel caso in cui emergano elementi di novità nella posizione datoriale, ovvero qualora sia giustificato da un intervento della Commissione di garanzia o dell'autorità competente alle precettazioni.

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 ulteriore iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza, da parte del medesimo soggetto, ed entro 120 giorni dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, commi 7 e 8, non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti.

#### Art. 6 - Sanzioni e richiami

1. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel presente accordo e riferite ai servizi pubblici essenziali, si applica quanto previsto dagli artt. 4 e 9 della legge n. 146 del 1990.

2. È altresì confermata la procedura previste dall'art. 13, comma h, della legge n. 146 del 1990.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO DEL 23.01.2001  
IN MATERIA DI PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO  
AI SENSI DEGLI ARTT. 59-BIS, 69 E 69-BIS DEL D.LGS. N. 29/1993  
NONCHÉ DELL'ART. 412-TER C.P.C.**

*Art. 1 - Principi e norme di organizzazione*

Il presente accordo è attuativo dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c. p. c., come modificati dai D.Lgs. n. 80/1998 e 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, il presente accordo introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse.

Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dal presente accordo. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità dell'accordo, privilegiare tale strumento.

Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dal presente accordo a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'Aran un gruppo di lavoro permanente in funzione di cabina di regia e così vengono denominati.

La cabina di regia dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente accordo nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo.

Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, la cabina di regia dovrà sollecitamente progettare percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri.

In via provvisoria, in attesa dell'attivazione e dello svolgimento dei predetti percorsi formativi, la cabina provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'utilizzo immediato delle procedure di cui al presente accordo.

In ogni caso le liste regionali di arbitri, di cui all'art. 5, hanno carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno nei casi previsti nell'art. 5 comma 4 in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro.

Lo statuto della cabina di regia costituisce parte integrante del presente accordo.

*Art. 2. - Facoltatività dell'arbitrato*

Restando fermo il ricorso all'autorità giudiziaria ordinaria, le parti possono concordare, in alternativa, di deferire la controversia ad un arbitro unico scelto di comune accordo, che deve appartenere ad una delle categorie di cui all'art. 5, comma 4. Per l'impugnazione del lodo arbitrale si applica l'art. 412 quater c. p. c., e il comma 12 dell'art. 4 del presente accordo.

*Art. 3. - Designazione dell'arbitro*

La richiesta di compromettere in arbitri la controversia deve essere comunicata con raccomandata con a. r. contenente una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa. La disponibilità della controparte ad accettarla deve essere comunicata entro 10 giorni, con raccomandata con a. r. Entro i successivi 10 giorni l'arbitro sarà designato dalle parti.

Entro lo stesso termine, in caso di mancato accordo l'arbitro sarà designato mediante estrazione a sorte, alla presenza delle parti, nell'ambito della lista dei designabili nell'ambito della Regione di cui

all'art. 5, comma 2, a cura dell'ufficio di segreteria della camera arbitrale stabile, qualora una delle parti non si avvalga della facoltà di revocare il consenso ad attivare la procedura.

Ciascuna delle parti può rifiutare l'arbitro sorteggiato, qualora il medesimo abbia rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con l'altra parte o motivi non sindacabili di incompatibilità personale. Un secondo rifiuto consecutivo comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.

L'atto di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro deve essere depositato, a cura delle parti, presso la camera arbitrale stabile entro 5 giorni dalla designazione comunque effettuata, sotto pena di nullità del procedimento.

Le parti possono concordare che il procedimento si svolga presso la camera arbitrale regionale di cui all'art. 5, comma 1, oppure, dandone immediata comunicazione alla medesima, presso l'amministrazione a cui appartiene il dipendente.

*Art. 4. - Procedure di conciliazione e arbitrato*

Quando le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione e arbitrato disciplinate dal presente contratto, l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall'art. 69 bis D.Lgs. 29/93, salvo che questo non sia già stato espletato ai sensi del citato articolo.

Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione sia stato espletato anteriormente al ricorso all'arbitrato ai sensi dell'art. 69 bis del D.Lgs. 29/1993, non si applicano i commi da 3 a 7 del presente articolo e la prima udienza deve svolgersi entro 30 giorni dalla data di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro. La parte istante deve depositare presso la sede dell'arbitro la documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, la parte resistente deve depositare la memoria difensiva con la quale prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito delle predette documentazioni rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione.

Il tentativo è preceduto dal deposito presso la sede dell'arbitro della documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa nonché della memoria difensiva con la quale l'amministrazione prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito della documentazione di cui sopra rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. La comparizione personale delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di comparizione.

L'arbitro è tenuto a svolgere attività di impulso della procedura conciliativa e a porre in essere ogni possibile tentativo per una soluzione concordata e negoziata della controversia.

Se la conciliazione riesce, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c. p. c. L'atto deve essere tempestivamente trasmesso alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro. Tutti gli elementi utili alla definizione del contenuto dell'atto conciliativo rientrano negli obblighi di funzionamento di cui all'art. 4 comma 14.

Se la conciliazione non riesce l'arbitro, in funzione di conciliatore formula una proposta, comprensiva di ogni costo, con gli effetti di cui al comma 8 dell'art. 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993.

Se la proposta non viene accettata, l'arbitro fissa la prima udienza per la trattazione contenziosa. La procedura conciliativa non comporta costi aggiuntivi oltre quanto stabilito nell'atto transattivo.

L'arbitro può dichiarare inammissibile la proposizione di fatti e ragioni ulteriori rispetto alle risultanze del processo verbale della mancata conciliazione, qualora ritenga che la tardività dell'atto non sia giustificata da circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili.

Qualora l'arbitro ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pre-

giudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni l'intenzione di rimettere la questione all'arbitro e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.

Nel corso della procedura di conciliazione e arbitrato le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. L'arbitro può sentire testi e disporre l'esibizione di documenti. Il lodo deve essere sottoscritto dall'arbitro entro 60 giorni dalla data della prima udienza di trattazione, salvo proroga non superiore a 30 giorni consentita dalle parti, e deve essere comunicato alle parti, entro 10 giorni dalla sottoscrizione, mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Esaurito il procedimento, i relativi atti devono essere tempestivamente trasmessi alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.

Nel giudicare gli arbitri sono tenuti all'osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.

La parte soccombente è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro. La cabina di regia di cui all'art. 1 determina la misura delle indennità spettanti agli arbitri, anche per il caso di estinzione del procedimento ai sensi del comma 9.

Tutte le attività di segreteria sono di competenza della camera arbitrale stabile o dell'amministrazione presso la quale si svolge il procedimento.

Nulla è dovuto all'arbitro in caso di inosservanza a lui imputabile dei termini fissati dal comma 11 nonché in caso di inadempimento degli obblighi di comunicazione alla camera arbitrale stabile stabiliti nel presente accordo.

#### Art. 5 - Camere arbitrali stabili

Presso ogni Direzione regionale del lavoro è costituita una camera arbitrale stabile, per il cui funzionamento è responsabile il direttore della Direzione stessa o ad un suo delegato.

Presso ogni camera arbitrale stabile è depositata la lista dei designabili in ciascuna Regione come arbitri unici in caso di mancato accordo diretto tra le parti, articolata, ove possibile, per comparti o aree.

Gli arbitri da includere nella lista sono scelti dalla cabina di regia di cui all'art. 1 in base a criteri che ne garantiscano l'assoluta imparzialità ed indipendenza.

Nella lista possono essere inclusi

- a) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e relazioni industriali;
- b) liberi professionisti con un'esperienza di contenzioso del lavoro non inferiore a cinque anni;
- c) esperti di metodi di composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro che abbiano superato le prove conclusive dei corsi di formazione programmati dalla cabina di regia di cui all'art. 1;
- d) ex magistrati con esperienza almeno quinquennale come giudici del lavoro.

Le liste possono essere aggiornate in qualsiasi momento con le procedure di cui all'art. 4 dello statuto della cabina di regia.

Ogni camera arbitrale dispone di un ufficio di segreteria incaricato di provvedere alla tenuta delle liste, ricevere le richieste di devoluzione ad arbitri delle controversie, effettuare il sorteggio dell'arbitro, assicurare la trasmissione degli atti e dei lodi concernenti arbitrati che si costituiscano presso camere stabili e conservare anche tutti gli atti concernenti arbitrati che si costituiscano in sedi diverse.

#### Art. 6 - Sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante richiesta di conciliazione e arbitrato ai sensi dell'art. 2 e seguenti. Durante la vigenza del presente accordo e con le medesime regole ivi previste, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate davanti ai soggetti di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del D.Lgs. 29/93. Nel caso in cui il lavoratore si rivolga ai predetti soggetti non può, successivamente, ricorrere all'arbitro unico del presente accordo.

In via sperimentale e fino alla scadenza del presente accordo, la richiesta di ricorso all'arbitro unico è vincolante per la p. a., salvo che l'impugnazione abbia per oggetto una sanzione risolutiva del rapporto, e soltanto il ricorrente, in caso di mancato accordo sulla designazione dell'arbitro, ha facoltà di rinunciare all'espletamento della procedura.

Le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia di cui al comma precedente.

#### Art. 7 - Norma transitoria

In considerazione del carattere sperimentale del presente accordo, i contratti collettivi di comparto e di area potranno individuare particolari tipologie di controversie non deferibili ad arbitri.

#### Art. 8 - Durata dell'accordo

Il presente accordo ha durata biennale ed entra in vigore a far data dal 31 gennaio 2001. Fino a tale data la cabina di regia di cui all'art. 1 del presente contratto procederà agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.

(Si omette lo statuto della cabina di regia).

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO DEL 24.07.2003  
DI RINNOVO DEL CCNQ SU ARBITRATO E CONCILIAZIONE  
STIPULATO IL 23.01.2001**

**Art. 1**

- 1) Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato stipulato il 23 gennaio 2001 è prorogato integralmente.
- 2) Il presente accordo ha efficacia a partire dal 1 febbraio 2003 fino alla stipula di un nuovo accordo quadro in materia.

**Art. 2**

Le richieste di ricorso all'arbitro unico presentate alle camere arbitrali successivamente al 31 gennaio 2003 si ritengono validamente effettuate, così come le comunicazioni inviate da o alle amministrazioni di volersi avvalere dell'arbitro unico per la risoluzione della controversia insorta.

**Art. 3**

- 1) Tutte le procedure di cui all'art. 2 sono rimesse nei termini dal momento della comunicazione alle parti della remissione stessa, da farsi a cura della camera arbitrale entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.
- 2) Sono ugualmente valide le richieste svolte ai sensi dell'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 ai Collegi Arbitrali di Disciplina ancora funzionanti alla data di stipula del contratto stesso.

**Art. 4**

Le procedure instaurate prima del 31 gennaio 2003 e terminate successivamente a questa data conservano a pieno la loro validità ed efficacia.

**Art. 5**

L'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 non modifica il termine di impugnazione delle sanzioni disciplinari in caso di ricorso alle procedure arbitrali, sia di fronte all'arbitro unico che di fronte ai collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 art. 55 D.Lgs n. 165/2001. Tale termine rimane pertanto di 20 giorni dall'applicazione della sanzione così come previsto dall'art. 55 comma 7 del D.Lgs n. 165/2001 e dall'art. 7 comma 6 della legge n. 300/1970.

**ACCORDO DEL 1.10.2007 PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI  
PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER  
I LAVORATORI DEI MINISTERI, DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI,  
DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI,  
DELL'ENAC E DEL CNEL**

**(si omettono le premesse)**

... le parti concordano

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale, da attuare mediante costituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti Ministeri, Enti pubblici non economici, Presidenza del consiglio dei ministri e per i lavoratori dell'ENAC e del CNEL, di seguito denominato "Fondo" per brevità di dizione. Il Fondo è alimentato dai contributi stabiliti dal presente accordo e da quelli eventualmente fissati da successivi contratti collettivi nazionali di lavoro; che il presente accordo non abroga, nel rispetto delle attuali disposizioni di legge, i fondi ad esso preesistenti nelle amministrazioni, enti ed aree cui si applica; che i contenuti del presente accordo istitutivo devono essere recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo, unitamente ad ogni altro aspetto disciplinato dalla normativa vigente o da delibere in materia statutaria della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, di seguito denominata "COVIP".

**Art. 1 - Costituzione**

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito indicato per brevità "Decreto".
2. Il Fondo è disciplinato dallo Statuto.
3. Il regolamento elettorale disciplina le modalità per la elezione dei delegati che rappresentano i lavoratori associati all'Assemblea di cui all'art. 5.

**Art. 2 - Destinatari**

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i CCNL sottoscritti dai soggetti sindacali e dall'ARAN per i comparti Ministeri, Enti pubblici non economici, Presidenza del consiglio dei ministri, nonché per l'ENAC e per il CNEL, e per le relative aree dirigenziali, i quali siano assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:
  - a) contratto a tempo indeterminato;
  - b) contratto part-time a tempo indeterminato;
  - c) contratto a tempo determinato anche part-time, e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.
2. I lavoratori, come identificati al comma 1, a seguito dell'adesione volontaria al Fondo, acquistano il titolo di "associato".
3. Possono essere altresì destinatari delle prestazioni del Fondo:
  - a) i lavoratori assunti con una delle tipologie di contratto di cui al comma 1 ai quali si applicano i CCNL sottoscritti per gli altri Enti di cui all'art. 70 D.Lgs 165/2001, che alla data di sottoscrizione del presente accordo non abbiano ancora espresso la volontà di aderire, nonché gli stessi lavoratori di enti privatizzati o di servizi externalizzati secondo l'ordinamento vigente, a condizione che vengano stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali appositi accordi, nei rispettivi ambiti contrattuali, per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;

- i lavoratori assunti con una delle tipologie di contratto di cui al comma 1 dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo ovvero dei contratti collettivi di lavoro di cui al comma 1, compresi i dipendenti in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni, alle quali competono i correlativi oneri contrattuali, sulla base delle specifiche disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con le stesse Organizzazioni;
- i lavoratori assunti con una delle tipologie di contratto di cui al comma 1, dipendenti dalle amministrazioni del comparto Agenzie fiscali, a condizione che venga stipulato un successivo accordo per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;
- i lavoratori assunti con una delle tipologie di contratto di cui al comma 1, dipendenti dall'Agenzia del Demanio, che, in data 13 aprile 2007, ha già sottoscritto apposito accordo con le competenti organizzazioni sindacali, nel quale è stata espressa la volontà di aderire al costituendo Fondo.

#### Art. 3 - Associati

##### 1. Sono associati al Fondo:

- a) i lavoratori, in possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'art. 2, che abbiano sottoscritto la domanda di adesione volontaria, o che abbiano aderito con tacito assenso, se appartenenti ai settori privati, di seguito denominati "lavoratori associati";
- b) le amministrazioni, gli enti ed aziende dei comparti di cui all'art. 2, comma 1, ivi compresi l'Enac ed il Cnel, che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo, d'ora in poi denominati "Amministrazioni";
- c) i percettori di prestazioni pensionistiche complementari a carico del Fondo, di seguito denominati "pensionati".

#### Art. 4 - Organi del Fondo

##### 1. Sono organi del Fondo:

- a) l'Assemblea dei delegati;
- b) il Consiglio di amministrazione;
- c) il Presidente e il Vice presidente;
- d) il Collegio dei revisori contabili.

#### Art. 5 - Assemblea dei delegati

1. L'Assemblea è costituita, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica, da 60 (sessanta) delegati, per metà in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti da questi ultimi secondo le modalità stabilite dal regolamento elettorale, e per metà, in rappresentanza delle amministrazioni, designati con le modalità stabilite da apposito atto normativo del Governo.
2. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori avviene sulla base di liste presentate secondo le modalità stabilite dal citato regolamento elettorale.
3. Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 10.000 (diecimila) adesioni al Fondo.

#### Art. 6 - Il Consiglio di amministrazione

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da 18 (diciotto) componenti in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità previsti dalla vigente normativa in materia.
2. In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi nove consiglieri componenti il Consiglio di amministrazione.

3. Le liste per le elezioni di cui al comma 2, composte da un numero di candidati anche superiore al numero di consiglieri da eleggere, possono essere presentate:

- A) per la elezione dei consiglieri in rappresentanza dei lavoratori, secondo la disciplina dell'apposito regolamento elettorale;
- B) per la elezione dei consiglieri in rappresentanza delle amministrazioni, secondo le modalità previste nell'atto normativo del Governo di cui all'art. 5.

4. Qualora uno o più componenti del consiglio di amministrazione siano eletti tra i delegati dell'assemblea, gli stessi decadono dall'assemblea medesima al momento della loro nomina.

#### Art. 7 - Presidente e Vice presidente

1. Il Presidente ed il Vice presidente sono eletti dal Consiglio di amministrazione, rispettivamente ed alternativamente, tra i membri del Consiglio rappresentanti le amministrazioni e tra i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati.

#### Art. 8 - Collegio dei revisori contabili

1. Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 (quattro) componenti effettivi e da 2 (due) supplenti.

2. In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati in rappresentanza delle amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi n. 2 (due) componenti effettivi e del rispettivo componente supplente, del collegio dei revisori contabili.

3. Per la elezione di cui al comma 2, si procede mediante liste presentate disgiuntamente con le stesse modalità previste dall'art. 6, comma 3. Ciascuna lista contiene i nomi di almeno due revisori contabili effettivi e almeno di un revisore contabile supplente.

4. Tutti i componenti il Collegio dei revisori contabili devono essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità previsti dalla vigente normativa in materia e devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.

5. Il Collegio dei revisori contabili nomina al proprio interno il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

#### Art. 9 - Impiego delle risorse

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto.

2. Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

3. È in facoltà del Consiglio di amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto) ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

4. Per il primo esercizio a partire dall'avvio del Fondo, è attuata una gestione monocomparto, salvo diversa decisione degli organi statuari.

#### Art. 10 - Criteri di investimento e conflitti di interesse

1. In materia di criteri di investimento e conflitti di interesse, si applica quanto previsto dalla vigente normativa in materia.

## Art. 11 - Contribuzione

1. L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo alle rispettive amministrazioni sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria. Non è quindi dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.
2. La contribuzione dovuta al Fondo da parte delle Amministrazioni è pari all'1% degli elementi retributivi considerati utili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, secondo i contratti collettivi nazionali vigenti in materia.
3. La contribuzione destinata al Fondo dai lavoratori è pari all'1% degli elementi retributivi indicati nel precedente comma 2.
4. Per i dipendenti iscritti all'INPDAP ai fini del trattamento di fine rapporto, sono altresì contabilizzate dallo stesso ente previdenziale:
  - a) la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR dei dipendenti già occupati al 31/12/1995 e di quelli assunti, a tempo indeterminato, nel periodo dal 1/1/1996 al 31/12/2000;
  - b) l'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio secondo le modalità previste dall'art. 2, commi 4 e 5 del DPCM 20/12/1999;
  - c) per i lavoratori assunti dal 1°/1/2001, il 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno.
5. Nei casi in cui è prevista l'erogazione diretta del TFR da parte delle amministrazioni, queste provvedono direttamente agli adempimenti di cui al comma 4, lettere a) e c).
6. La contribuzione di cui ai commi 2 e 3, sempre a condizione di pariteticità, è versata, secondo modalità definite dal Consiglio di amministrazione, anche in caso di sospensione della prestazione lavorativa dovuta ad una delle cause espressamente previste dalle fonti legislative e contrattuali vigenti, cui sia comunque correlata la percezione di un trattamento economico, anche se in misura ridotta.
7. È prevista la facoltà del lavoratore associato di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo e dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando i contributi a carico delle Amministrazioni così come indicato dalla clausola contrattuale.
8. In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicano le sanzioni stabilite dallo Statuto e dalle norme indicate dal Consiglio di Amministrazione.
9. In relazione ai tassi di effettiva crescita degli assicurati, le parti istitutive si incontreranno per verificare la congruità delle disponibilità finanziarie e per assumere le conseguenti determinazioni atte ad assicurare l'equilibrio finanziario.
10. Le Amministrazioni comunicano al lavoratore, tramite espressa indicazione sul cedolino dello stipendio, l'entità delle trattenute a suo carico.
11. Ai fini dello svolgimento delle attività e degli adempimenti a carico dell'Inpdap in materia di previdenza complementare, le modalità di comunicazione e di fornitura dei dati informativi occorrenti (anagrafici, retributivi, contributivi), sono definite dagli organi del Fondo, d'intesa con l'Istituto previdenziale.

## Art. 12 - Ulteriori risorse destinate al fondo

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 3-sexies del DPCM 20-12-1999, modificato dal DPCM 2-03-2001 - testo coordinato, allo scopo di incentivare l'avvio del Fondo, le risorse disponibili a carico del bilancio dello Stato sono utilizzabili, nel rispetto del suddetto DPCM, per erogare una quota aggiuntiva del contributo delle amministrazioni statali. Nel limite della dotazione finanziaria complessiva, per coloro che saranno associati nel corso del primo anno di operatività del Fon-

do, tale quota aggiuntiva sarà erogata per soli dodici mesi e stabilita nella misura dell'1%. Per coloro che saranno associati nel corso del secondo anno di operatività del Fondo sarà invece attribuita, sempre per una durata di soli dodici mesi e nel rispetto della dotazione finanziaria complessiva, una quota aggiuntiva dello 0,50%. Tali quote aggiuntive del contributo del datore di lavoro, nel rispetto del suddetto Decreto, sono attribuite a *tantum*.

2. All'onere di cui al presente articolo, si fa fronte nell'ambito delle risorse disponibili ai sensi del DPCM di cui al comma 1.

## Art. 13 - Adesione e permanenza nel Fondo

1. I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto.
2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.
3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione delle voci di trattamento economico indicate come utili ai fini della contribuzione ai sensi dell'art. 11 permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo. Eventuali contribuzioni volontarie del lavoratore possono essere consentite secondo le modalità stabilite dal Consiglio di amministrazione.
4. In caso di sospensione della prestazione lavorativa, con fruizione anche parziale della retribuzione, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo è disciplinato secondo le modalità previste dall'articolo 11, comma 6.

## Art. 14 - Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dell'amministrazione e del lavoratore associato cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore ha la facoltà di disporre unilateralmente, mediante presentazione di apposita domanda, la cessazione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo. In tal caso, si determina automaticamente la cessazione dell'obbligo contributivo a carico dell'amministrazione. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.
3. Il lavoratore associato, cessato dal servizio prima del pensionamento, deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:
  - a) trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale;
  - b) trasferimento della posizione individuale presso altre forme pensionistiche;
  - c) riscatto della posizione individuale; il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intera posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al riscatto; la liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite nello statuto;
  - d) conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.
4. In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione, non prima di aver maturato almeno cinque anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni. Tale fattispecie determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico dell'amministrazione e del versamento della quota del trattamento di fine rapporto.

5. Le richieste di trasferimento ai sensi del comma 4 possono effettuarsi entro il mese di marzo ovvero entro il mese di settembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cessa a decorrere rispettivamente dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.
6. Le modalità relative alla facoltà di cui al comma 5 sono determinati nello statuto del Fondo. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.
7. Lo Statuto del Fondo potrà valutare la possibilità di prosecuzione volontaria della contribuzione del lavoratore cessato dal servizio.

#### Art. 15 - Prestazioni

Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, ed avendo maturato almeno cinque anni di contribuzione al Fondo.
3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età inferiore di non più di dieci anni a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di contribuzione al Fondo. La presente clausola trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità contributiva maturata presso il fondo di provenienza.
4. In via transitoria, entro i primi 15 anni dalla autorizzazione all'esercizio dell'attività, i termini di permanenza di cui al comma precedente sono ridotti a cinque anni.
5. Il lavoratore associato che non abbia conseguito i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.
6. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione e/o Enti abilitati dalla legge.
7. Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, nella percentuale massima prevista dalla normativa vigente.
8. Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione ed ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 5 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.
9. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento, la posizione individuale viene riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di legge vigenti.
10. Trascorsi otto anni di iscrizione al Fondo l'iscritto può conseguire un'anticipazione dei contributi accumulati per l'acquisto della prima abitazione per se o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui alle lettere a) b) c) e d) dell'art. 31, comma 1 della legge 5 agosto 1978, n. 457, ovvero per eventuali spese sanitarie, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, con facoltà di reintegrare la propria posizione del Fondo.
11. Le modalità di reintegro della posizione individuale sono disciplinate da disposizioni del Consiglio di Amministrazione.

12. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

13. Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più compagnie di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza.

14. Il fondo comunica ai lavoratori, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati in loro favore dalle amministrazioni, distinguendo le diverse quote contributive, reali e virtuali, previste dall'art. 11.

#### Art. 16 - Spese di avvio del Fondo

1. Per fronteggiare i costi di avvio del Fondo, l'INPDAP, in fase di prima attuazione, versa, per conto delle Amministrazioni interessate, all'atto della costituzione del fondo stesso, una quota di iscrizione di € 2,75 (due/75) "pro capite" riferita al numero dei dipendenti dei comparti.
2. A tale onere si fa fronte secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 767 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per l'anno 2007) e con le modalità definite dall'art. 74, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

#### Art. 17 - Spese per la gestione del fondo

1. All'atto dell'adesione il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione al fondo una tantum nella misura prevista dal Consiglio di amministrazione.
2. Per il suo funzionamento il Fondo sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.
3. Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa, il fondo provvede, in via prioritaria, mediante l'utilizzo:
- a) delle quote di iscrizione non impiegate per le spese di avvio e di amministrazione provvisoria;
  - b) di una "quota associativa" ricompresa nella contribuzione, il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio di amministrazione in sede di approvazione del bilancio preventivo;
  - c) degli interessi di mora versati dalle amministrazioni in caso di ritardato ed omesso versamento dei contributi;
  - d) delle somme provenienti dall'acquisizione al Fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associati deceduti in assenza di beneficiari ex lege;
  - e) di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui il Fondo divenga titolare a qualsiasi titolo.
4. Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, ivi compresi i servizi resi dalla Banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio del Fondo.
5. La quantificazione degli oneri della gestione amministrativa del Fondo è determinata, di anno in anno, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Fondo, sulla base del preventivo di spesa e nel rispetto del principio di economicità.

#### Art. 18 - Norme transitorie e finali

1. Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a predisporre entro quattro mesi lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.
2. All'atto della costituzione del Fondo, le parti istitutive del fondo indicano, ciascuna per il numero ad essa spettante, i componenti del primo Consiglio di Amministrazione, e tra questi il Presidente. Le stesse parti, sempre pro-quota, indicano anche i componenti del primo Collegio dei Revisori Contabili. Ai sensi del DPCM del 2 maggio 2003, i componenti in rappresentanza delle amministrazioni del primo consiglio di amministrazione e del primo collegio dei revisori contabili, sono designati con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

3. I primi organi di cui al comma 2 restano in carica fino a quando la prima Assemblea, insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

4. Nel rispetto del criterio di rappresentanza paritetica delle amministrazioni e dei lavoratori, il primo Consiglio di Amministrazione è composto da n. 18 (diciotto) membri, di cui n. 9 (nove) in rappresentanza delle amministrazioni e n. 9 (nove) in rappresentanza dei lavoratori.

5. Nel rispetto del medesimo criterio paritetico di cui al comma 4, il primo Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 membri, di cui 2 in rappresentanza delle amministrazioni e 2 in rappresentanza dei lavoratori, e due supplenti, anche questi ultimi designati in modo paritetico. Il primo Collegio dei Revisori nomina, al proprio interno, il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6. Il primo Consiglio di Amministrazione attua tutti gli adempimenti necessari, espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni.

7. Spetta al primo Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea al raggiungimento della soglia di n. 10.000 (diecimila) adesioni al Fondo.

8. Il primo Consiglio di Amministrazione gestisce l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo 16 del presente accordo, predispone la nota informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione ed in ogni caso è deputato a svolgere ogni altra attività prevista dallo Statuto.

9. In relazione alla dichiarazione congiunta delle parti nell'accordo quadro in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare, l'apporto delle Amministrazioni al Fondo in mezzi, locali o risorse umane è disciplinato mediante apposita convenzione con il Fondo stesso tale da agevolare la fase di avvio di quest'ultimo.

**LEGGE N. 15 DEL 4.3.2009  
DELEGA AL GOVERNO FINALIZZATA ALL'OTTIMIZZAZIONE DELLA  
PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E ALLA EFFICIENZA E  
TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI NONCHÉ  
DISPOSIZIONI INTEGRATIVE DELLE FUNZIONI ATTRIBUITE  
AL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO E  
ALLA CORTE DEI CONTI**

**Art. 1.**

*(Modifica all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,  
in materia di derogabilità delle disposizioni applicabili solo ai dipendenti pubblici)*

1. Il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: «Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge».

2. L'articolo 2, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applica alle disposizioni emanate o adottate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

**Art. 2.**

*(Delega al Governo in materia di riforma del lavoro alle dipendenze  
delle pubbliche amministrazioni)*

1. Il Governo è delegato ad adottare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, entro il termine di nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a riformare, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e della relativa contrattazione collettiva per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali;
- b) miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;
- c) introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente;
- d) garanzia della trasparenza dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e dei relativi sistemi retributivi;
- e) valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative;
- f) definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;
- g) affermazione del principio di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e per le progressioni di carriera;
- h) introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale, conformemente al principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici, da garantire, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvi-

mento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato:

- i) previsione dell'obbligo di permanenza per almeno un quinquennio nella sede della prima destinazione anche per i vincitori delle procedure di progressione verticale, considerando titolo preferenziale nelle medesime procedure di progressione verticale la permanenza nelle sedi carenti di organico.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati nell'osservanza dei principi e criteri direttivi fissati dai seguenti articoli, nonché nel rispetto del principio di pari opportunità, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera a), 4, 5 e 6, nonché previo parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della presente legge, sono trasmessi alle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, le quali esprimono il proprio parere entro sessanta giorni dalla data della trasmissione; decorso tale termine, i decreti sono adottati anche in mancanza del parere. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1, o successivamente, quest'ultimo termine è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri.

4. I decreti legislativi di cui al comma 1 individuano le disposizioni rientranti nella competenza legislativa esclusiva dello Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, della Costituzione, e quelle contenenti principi generali dell'ordinamento giuridico, ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza.

5. Le disposizioni della presente legge si applicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri, salvo che risultino incompatibili con la specificità del relativo ordinamento.

### Art. 3.

*(Principi e criteri in materia di contrattazione collettiva e integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonomia determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) precisare, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dall'articolo 1 della presente legge, gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, fermo restando che è riservata alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro;
- b) fare in ogni caso salvo quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, secondo periodo, e 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;
- c) prevedere meccanismi di monitoraggio sull'effettività e congruenza della ripartizione delle materie attribuite alla regolazione della legge o dei contratti collettivi;
- d) prevedere l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, in caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati alla contrattazione collettiva;

e) individuare criteri per la fissazione di vincoli alla contrattazione collettiva al fine di assicurare il rispetto dei vincoli di bilancio, anche mediante limiti massimi di spesa ovvero limiti minimi e massimi di spesa;

f) prevedere, ai fini dell'accertamento dei costi della contrattazione integrativa, uno schema standardizzato di relazione tecnica recante i contenuti minimi necessari per la valutazione degli organi di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria, nonché adeguate forme di pubblicizzazione ai fini della valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività;

g) potenziare le amministrazioni interessate al controllo attraverso il trasferimento di personale in mobilità ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127;

h) riordinare le procedure di contrattazione collettiva nazionale, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico, nonché quelle della contrattazione integrativa e riformare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), con particolare riguardo alle competenze, alla struttura ed agli organi della medesima Agenzia, secondo i seguenti criteri:

- 1) rafforzamento dell'indipendenza dell'ARAN dalle organizzazioni sindacali anche attraverso la revisione dei requisiti soggettivi e delle incompatibilità dei componenti dei relativi organi, con particolare riferimento ai periodi antecedenti e successivi allo svolgimento dell'incarico, e del personale dell'Agenzia;
- 2) potenziamento del potere di rappresentanza delle regioni e degli enti locali;
- 3) ridefinizione della struttura e delle competenze dei comitati di settore, rafforzandone il potere direttivo nei confronti dell'ARAN;
- 4) riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, anche con riferimento alle aziende ed enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni;
- 5) modificazione, in coerenza con il settore privato, della durata dei contratti al fine di ridurre i tempi e i ritardi dei rinnovi e di far coincidere il periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica;
- 6) rafforzamento del regime dei vigenti controlli sui contratti collettivi integrativi, in particolare prevedendo specifiche responsabilità della parte contraente pubblica e degli organismi deputati al controllo sulla compatibilità dei costi;
- 7) semplificazione del procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi;

i) introdurre norme di raccordo per armonizzare con gli interventi di cui alla lettera h) i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e ai decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195, 19 maggio 2000, n. 139, 13 ottobre 2005, n. 217, e 15 febbraio 2006, n. 63;

l) prevedere che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono, con possibilità di ambito territoriale e di riferimento a più amministrazioni;

m) prevedere l'imputabilità della spesa per il personale rispetto ai servizi erogati e definire le modalità di pubblicità degli atti riguardanti la spesa per il personale e dei contratti attraverso gli istituti e gli strumenti previsti dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;

n) prevedere, al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a termine, a consulenze e a colla-

borazioni, disposizioni dirette ad agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni che presentino carenza di organico;

- o) prevedere, al fine di favorire i processi di mobilità intercompartimentale del personale delle pubbliche amministrazioni, criteri per la definizione mediante regolamento di una tabella di comparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

Art. 4.

*(Principi e criteri in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di azione collettiva.*

*Disposizioni sul principio di trasparenza nelle amministrazioni pubbliche)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare ed integrare la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati *standard* qualitativi ed economici dell'intero procedimento di produzione del servizio reso all'utenza tramite la valorizzazione del risultato ottenuto dalle singole strutture, a prevedere mezzi di tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici che si discostano dagli *standard* qualitativi ed economici fissati o che violano le norme preposte al loro operato, nonché a prevedere l'obbligo per le amministrazioni, i cui indicatori di efficienza o produttività si discostano in misura significativa, secondo parametri deliberati dall'organismo centrale di cui al comma 2, lettera f), dai valori medi dei medesimi indicatori rilevati tra le amministrazioni omologhe rientranti nel 25 per cento delle amministrazioni con i rendimenti più alti, di fissare ai propri dirigenti, tra gli obiettivi di cui alla lettera b) del medesimo comma 2, l'obiettivo di allineamento entro un termine ragionevole ai parametri deliberati dal citato organismo centrale e, infine, a prevedere l'attivazione di canali di comunicazione diretta utilizzabili dai cittadini per la segnalazione di disfunzioni di qualsiasi natura nelle amministrazioni pubbliche.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) individuare sistemi di valutazione delle amministrazioni pubbliche diretti a rilevare, anche mediante ricognizione e utilizzo delle fonti informative anche interattive esistenti in materia, nonché con il coinvolgimento degli utenti, la corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi ad obiettivi *standard* di qualità, rilevati anche a livello internazionale;
- b) prevedere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, in via preventiva, gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno e di rilevare, in via consuntiva, quanto parte degli obiettivi dell'anno precedente è stata effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità per i cittadini, anche al fine di realizzare un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale ed al risultato conseguito dalla struttura;
- c) prevedere l'organizzazione di confronti pubblici annuali sul funzionamento e sugli obiettivi di miglioramento di ciascuna amministrazione, con la partecipazione di associazioni di consumatori e utenti, organizzazioni sindacali, studiosi e organi di informazione, e la diffusione dei relativi contenuti mediante adeguate forme di pubblicità, anche in modalità telematica;
- d) promuovere la confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni anche al fine di consentire la comparazione delle attività e dell'andamento gestionale nelle diverse sedi territoriali ove si esercita la pubblica funzione, stabilendo annualmente a tal fine indicatori di andamento gestionale, comuni alle diverse amministrazioni pubbliche o stabiliti per gruppi omogenei di esse, da adottare all'interno degli strumenti di programmazione, gestione e controllo e negli strumenti di valutazione dei risultati;
- e) riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle

amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:

- 1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;
- 2) estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;
- 3) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;
- 4) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione, nel rispetto delle metodologie e degli *standard* definiti dall'organismo di cui alla lettera f);
- 5) assicurazione della piena autonomia della valutazione, svolta dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità;
- f) prevedere, nell'ambito del riordino dell'ARAN di cui all'articolo 3, l'istituzione, in posizione autonoma e indipendente, di un organismo centrale che opera in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e con la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere a) e b), di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta. I componenti, in numero non superiore a cinque, sono scelti tra persone di elevata professionalità, anche estranee all'amministrazione, che non abbiano interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'organismo, con comprovate competenze in Italia o all'estero nelle materie attinenti la definizione dei sistemi di cui alle lettere a) e b), e sono nominati, nel rispetto del principio della rappresentanza di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, per un periodo di sei anni e previo parere favorevole delle competenti Commissioni parlamentari, espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti;
- g) prevedere che i sindaci e i presidenti delle province nominino i componenti dei nuclei di valutazione cui è affidato il compito di effettuare la valutazione dei dirigenti, secondo i criteri e le metodologie stabiliti dall'organismo di cui alla lettera f), e che provvedano a confermare o revocare gli incarichi dirigenziali conformemente all'esito della valutazione;
- h) assicurare la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione anche attraverso:
  - 1) la disponibilità immediata mediante la rete *internet* di tutti i dati sui quali si basano le valutazioni, affinché possano essere oggetto di autonoma analisi ed elaborazione;
  - 2) il confronto periodico tra valutazioni operate dall'interno delle amministrazioni e valutazioni operate dall'esterno, ad opera delle associazioni di consumatori o utenti, dei centri di ricerca e di ogni altro osservatore qualificato;
  - 3) l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni, sentite le associazioni di cittadini, consumatori e utenti rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, di un programma per la trasparenza, di durata triennale, da rendere pubblico anche attraverso i siti *web* delle pubbliche amministrazioni, definito in conformità agli obiettivi di cui al comma 1;
- i) prevedere l'ampliamento dei poteri ispettivi con riferimento alle verifiche ispettive integrate di cui all'articolo 60, commi 5 e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;
- j) consentire a ogni interessato di agire in giudizio nei confronti delle amministrazioni, nonché dei concessionari di servizi pubblici, fatte salve le competenze degli organismi con funzioni di regolazione e controllo istituiti con legge dello Stato e preposti ai relativi settori, se dalla violazione di *standard* qualitativi ed economici o degli obblighi contenuti nelle Carte dei ser-

vizi, dall'omesso esercizio di poteri di vigilanza, di controllo o sanzionatori, dalla violazione dei termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali derivi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti o consumatori, nel rispetto dei seguenti criteri:

- 1) consentire la proposizione dell'azione anche ad associazioni o comitati a tutela degli interessi dei propri associati;
- 2) devolvere il giudizio alla giurisdizione esclusiva e di merito del giudice amministrativo;
- 3) prevedere come condizione di ammissibilità che il ricorso sia preceduto da una diffida all'amministrazione o al concessionario ad assumere, entro un termine fissato dai decreti legislativi, le iniziative utili alla soddisfazione degli interessati; in particolare, prevedere che, a seguito della diffida, si instauri un procedimento volto a responsabilizzare progressivamente il dirigente competente e, in relazione alla tipologia degli enti, l'organo di indirizzo, l'organo esecutivo o l'organo di vertice, a che le misure idonee siano assunte nel termine predetto;
- 4) prevedere che, all'esito del giudizio, il giudice ordini all'amministrazione o al concessionario di porre in essere le misure idonee a porre rimedio alle violazioni, alle omissioni o ai mancati adempimenti di cui all'alinea della presente lettera e, nei casi di perdurante inadempimento, disponga la nomina di un commissario, con esclusione del risarcimento del danno, per il quale resta ferma la disciplina vigente;
- 5) prevedere che la sentenza definitiva comporti l'obbligo di attivare le procedure relative all'accertamento di eventuali responsabilità disciplinari o dirigenziali;
- 6) prevedere forme di idonea pubblicità del procedimento giurisdizionale e della sua conclusione;
- 7) prevedere strumenti e procedure idonei ad evitare che l'azione di cui all'alinea della presente lettera nei confronti dei concessionari di servizi pubblici possa essere proposta o seguita, nel caso in cui un'autorità indipendente o comunque un organismo con funzioni di vigilanza e controllo nel relativo settore abbia avviato sul medesimo oggetto il procedimento di propria competenza.

3. Per il funzionamento dell'organismo di cui al comma 2, lettera f), è autorizzata la spesa massima di 2 milioni di euro per l'anno 2009 e di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, compresi i compensi ai componenti. È altresì autorizzata la spesa massima di 4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 per finanziare, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, progetti sperimentali e innovativi volti a:

- a) diffondere e uniformare le metodologie della valutazione tra le amministrazioni centrali e gli enti territoriali, anche tramite la definizione di modelli da pubblicare sulla rete *internet*;
- b) sviluppare i processi di formazione del personale preposto alle funzioni di controllo e valutazione;
- c) sviluppare metodologie di valutazione della funzione di controllo della soddisfazione dei cittadini;
- d) migliorare la trasparenza delle procedure di valutazione mediante la realizzazione e lo sviluppo di un apposito sito *internet*.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 3, pari a 2 milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa recata dall'articolo 1, comma 227, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione dell'organismo di cui al comma 2, lettera f), e fissati i compensi per i componenti. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

5. Dall'attuazione delle disposizioni contenute nel presente articolo, ad eccezione del comma 2, lettera f), e del comma 3, secondo periodo, non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

6. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

7. Ai fini del comma 6 la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti *internet* delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta in proposito dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

8. Le amministrazioni pubbliche adottano ogni iniziativa utile a promuovere la massima trasparenza nella propria organizzazione e nella propria attività.

9. All'articolo 1, comma 1, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale».

#### Art. 5.

*(Principi e criteri finalizzati a favorire il merito e la premialità)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato ad introdurre nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) stabilire percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività, previa valutazione del contributo e del rendimento del singolo dipendente formulati in relazione al risultato, evitando la corresponsione generalizzata ed indifferenziata di indennità e premi incentivanti a tutto il personale;
- b) prevedere che la valutazione positiva conseguita dal dipendente in un congruo arco temporale costituisca un titolo rilevante ai fini della progressione in carriera e dei concorsi riservati al personale interno;
- c) destinare al personale, direttamente e proficuamente coinvolto nei processi di ristrutturazione e razionalizzazione, parte delle economie conseguite con risparmi sui costi di funzionamento in proporzione ai risultati conseguiti dalle singole strutture amministrative;
- d) stabilire che le progressioni meramente economiche avvengano secondo principi di selettività;
- e) definire una riserva di accesso dall'esterno alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle rispettive aree funzionali, anche tramite un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione;
- f) stabilire che le progressioni di carriera avvengano per concorso pubblico, limitando le aliquote da destinare al personale interno ad una quota comunque non superiore al 50 per cento;
- g) individuare specifici e ulteriori criteri premiali per il personale coinvolto in progetti innovativi che ampliano i servizi al pubblico, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

## Art. 6.

(Principi e criteri in materia di dirigenza pubblica.

*Modifica all'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della dirigenza pubblica, al fine di conseguire la migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti, e al fine di rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) affermare la piena autonomia e responsabilità del dirigente, in qualità di soggetto che esercita i poteri del datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento in capo allo stesso della competenza con particolare riferimento ai seguenti ambiti:
  - 1) individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ufficio al quale è preposto;
  - 2) valutazione del personale e conseguente riconoscimento degli incentivi alla produttività;
  - 3) utilizzo dell'istituto della mobilità individuale di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo criteri oggettivi finalizzati ad assicurare la trasparenza delle scelte operate;
- b) prevedere una specifica ipotesi di responsabilità del dirigente, in relazione agli effettivi poteri datoriali, nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della relativa struttura nonché, all'esito dell'accertamento della predetta responsabilità, il divieto di corrispondergli il trattamento economico accessorio;
- c) prevedere la decadenza dal diritto al trattamento economico accessorio nei confronti del dirigente il quale, senza giustificato motivo, non abbia avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti, nei casi in cui sarebbe stato dovuto;
- d) limitare la responsabilità civile dei dirigenti alle ipotesi di dolo e di colpa grave, in relazione alla decisione di avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti della pubblica amministrazione di appartenenza;
- e) prevedere sanzioni adeguate per le condotte dei dirigenti i quali, pur consapevoli di atti posti in essere dai dipendenti rilevanti ai fini della responsabilità disciplinare, omettano di avviare il procedimento disciplinare entro i termini di decadenza previsti, ovvero in ordine a tali atti rendano valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate;
- f) prevedere che l'accesso alla prima fascia dirigenziale avvenga mediante il ricorso a procedure selettive pubbliche concorsuali per una percentuale dei posti, adottando le necessarie misure volte a mettere a regime il nuovo sistema di accesso in raccordo con il regime vigente;
- g) prevedere, inoltre, che il conferimento dell'incarico dirigenziale generale ai vincitori delle procedure selettive di cui alla lettera f) sia subordinato al compimento di un periodo di formazione, non inferiore a sei mesi, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale, secondo modalità determinate, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, da ciascuna amministrazione d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, tenuto anche conto delle disposizioni previste nel-

l'articolo 32 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilendo che, mediante intesa fra gli stessi soggetti istituzionali, sia concordato un apposito programma per assicurare un'adeguata offerta formativa ai fini dell'immediata applicazione della disciplina nel primo biennio successivo alla sua entrata in vigore;

- h) ridefinire i criteri di conferimento, mutamento o revoca degli incarichi dirigenziali, adeguando la relativa disciplina ai principi di trasparenza e pubblicità ed ai principi desumibili anche dalla giurisprudenza costituzionale e delle giurisdizioni superiori, escludendo la conferma dell'incarico dirigenziale ricoperto in caso di mancato raggiungimento dei risultati valutati sulla base dei criteri e degli obiettivi indicati al momento del conferimento dell'incarico, secondo i sistemi di valutazione adottati dall'amministrazione, e ridefinire, altresì, la disciplina relativa al conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la riduzione, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, delle quote percentuali di dotazione organica entro cui è possibile il conferimento degli incarichi medesimi;
- i) ridefinire e ampliare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le competenze e la struttura del Comitato dei garanti di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riferimento alla verifica sul rispetto dei criteri di conferimento o di mancata conferma degli incarichi, nonché sull'effettiva adozione ed utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento o della mancata conferma degli incarichi;
- l) valorizzare le eccellenze nel raggiungimento degli obiettivi fissati mediante erogazione mirata del trattamento economico accessorio ad un numero limitato di dirigenti nell'ambito delle singole strutture cui può essere attribuita la misura massima del trattamento medesimo in base ai risultati ottenuti nel procedimento di valutazione di cui all'articolo 4;
- m) rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzare l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica;
- n) semplificare la disciplina della mobilità nazionale e internazionale dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di renderne più ampia l'applicazione e di valorizzare il relativo periodo lavorativo ai fini del conferimento degli incarichi;
- o) promuovere la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti, con particolare riferimento al personale dirigenziale appartenente a ruoli che presentano situazioni di esubero;
- p) prevedere che, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la componente della retribuzione legata al risultato sia fissata, nel medio periodo, per i dirigenti in una misura non inferiore al 30 per cento della retribuzione complessiva, fatta eccezione per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale;
- q) stabilire il divieto di corrispondere l'indennità di risultato ai dirigenti qualora le amministrazioni di appartenenza, decorso il periodo transitorio fissato dai decreti legislativi di cui al presente articolo, non abbiano predisposto sistemi di valutazione dei risultati coerenti con i principi contenuti nella presente legge.

3. Al comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le parole: «dell'anzianità massima contributiva di 40 anni» sono sostituite dalle seguenti: «dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni».

## Art. 7.

(Principi e criteri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina delle sanzioni disciplinari e della responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle norme speciali vigenti in materia, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici contrastando i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo. Nell'ambito delle suddette norme sono individuate le

disposizioni inderogabili inserite di diritto nel contratto collettivo ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari, con particolare riferimento a quelli per le infrazioni di minore gravità, nonché razionalizzare i tempi del procedimento disciplinare, anche ridefinendo la natura e l'entità dei relativi termini e prevedendo strumenti per una sollecita ed efficace acquisizione delle prove, oltre all'obbligo della comunicazione immediata, per via telematica, della sentenza penale alle amministrazioni interessate;
- b) prevedere che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, stabilendo eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo;
- c) definire la tipologia delle infrazioni che, per la loro gravità, comportano l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ivi comprese quelle relative a casi di scarso rendimento, di attestazioni non veritiere di presenze e di presentazione di certificati medici non veritieri da parte di pubblici dipendenti, prevedendo altresì, in relazione a queste due ultime ipotesi di condotta, una fattispecie autonoma di reato, con applicazione di una sanzione non inferiore a quella stabilita per il delitto di cui all'articolo 640, secondo comma, del codice penale e la procedibilità d'ufficio;
- d) prevedere meccanismi rigorosi per l'esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente, nonché la responsabilità disciplinare e, se pubblico dipendente, il licenziamento per giusta causa del medico, nel caso in cui lo stesso concorra alla falsificazione di documenti attestanti lo stato di malattia ovvero violi i canoni di diligenza professionale nell'accertamento della patologia;
- e) prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché del danno all'immagine subito dall'amministrazione;
- f) prevedere il divieto di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza e improduttività;
- g) prevedere ipotesi di illecito disciplinare in relazione alla condotta colposa del pubblico dipendente che abbia determinato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento dei danni;
- h) prevedere procedure e modalità per il collocamento a disposizione ed il licenziamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, del personale che abbia arrecato grave danno al normale funzionamento degli uffici di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale;
- i) prevedere ipotesi di illecito disciplinare nei confronti dei soggetti responsabili, per negligenza, del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare;
- l) prevedere la responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;
- m) ampliare i poteri disciplinari assegnati al dirigente prevedendo, altresì, l'erogazione di sanzioni conservative quali, tra le altre, la multa o la sospensione del rapporto di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio;
- n) prevedere l'equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione;
- o) abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva;
- p) prevedere l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti.

Art. 8.

(Norma interpretativa in materia di vicedirigenza)

1. L'articolo 17-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, si interpreta nel senso che la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo. Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formati alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 9.

(Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL)

1. Dopo l'articolo 10 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è inserito il seguente:

«Art. 10-bis. - (Ulteriori attribuzioni). - 1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 99 della Costituzione il CNEL:

- a) redige una relazione annuale al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini;
- b) raccoglie e aggiorna l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nel settore pubblico, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello, predisponendo una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale;
- c) promuove e organizza lo svolgimento di una conferenza annuale sull'attività compiuta dalle amministrazioni pubbliche, con la partecipazione di rappresentanti delle categorie economiche e sociali, delle associazioni dei consumatori e degli utenti, di studiosi qualificati e di organi di informazione, per la discussione e il confronto sull'andamento dei servizi delle pubbliche amministrazioni e sui problemi emergenti».

2. Il CNEL provvede all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 10.

(Efficienza dell'azione amministrativa)

1. All'articolo 3, comma 68, alinea, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, le parole: «segnalano in particolare, con riferimento all'anno precedente e al primo quadrimestre dell'anno in corso:» sono sostituite dalle seguenti: «danno conto, con riferimento all'anno solare precedente, degli elementi informativi e di valutazione individuati con apposita direttiva emanata dal Ministro per l'attuazione del programma di Governo, su proposta del Comitato tecnico-scientifico per il controllo strategico delle amministrazioni dello Stato, di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 12 dicembre 2006, n. 315, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:».

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate le misure idonee a rafforzare l'autonomia e ad accrescere le capacità di analisi conoscitiva e valutativa dei servizi per il controllo interno, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 11.

(Corte dei conti)

1. Le disposizioni di delega della presente legge non si applicano alle funzioni della Corte dei conti

che restano disciplinate dalle norme vigenti in materia, come integrate dalle disposizioni del presente articolo.

2. La Corte dei conti, anche a richiesta delle competenti Commissioni parlamentari, può effettuare controlli su gestioni pubbliche statali in corso di svolgimento. Ove accerti gravi irregolarità gestionali ovvero gravi deviazioni da obiettivi, procedure o tempi di attuazione stabiliti da norme, nazionali o comunitarie, ovvero da direttive del Governo, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione, anche con strumenti telematici idonei allo scopo, al Ministro competente. Questi, con decreto da comunicare al Parlamento e alla presidenza della Corte, sulla base delle proprie valutazioni, anche di ordine economico-finanziario, può disporre la sospensione dell'impegno di somme stanziati sui pertinenti capitoli di spesa. Qualora emergano rilevanti ritardi nella realizzazione di piani e programmi, nell'erogazione di contributi ovvero nel trasferimento di fondi, la Corte ne individua, in contraddittorio con l'amministrazione, le cause, e provvede, con decreto motivato del Presidente, su proposta della competente sezione, a darne comunicazione al Ministro competente. Entro sessanta giorni l'amministrazione competente adotta i provvedimenti idonei a rimuovere gli impedimenti, ferma restando la facoltà del Ministro, con proprio decreto da comunicare alla presidenza della Corte, di sospendere il termine stesso per il tempo ritenuto necessario ovvero di comunicare, al Parlamento ed alla presidenza della Corte, le ragioni che impediscono di ottemperare ai rilievi formulati dalla Corte.

3. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, di cui all'articolo 7, comma 7, della legge 5 giugno 2003, n. 131, previo concerto con il Presidente della Corte, possono fare applicazione delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo nei confronti delle gestioni pubbliche regionali o degli enti locali. In tal caso la facoltà attribuita al Ministro competente si intende attribuita ai rispettivi organi di governo e l'obbligo di riferire al Parlamento è da adempiere nei confronti delle rispettive Assemblee elettive.

4. All'articolo 7 della legge 5 giugno 2003, n. 131, e successive modificazioni, dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

«8-bis. Le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti possono essere integrate, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, da due componenti designati, salva diversa previsione dello statuto della Regione, rispettivamente dal Consiglio regionale e dal Consiglio delle autonomie locali oppure, ove tale organo non sia stato istituito, dal Presidente del Consiglio regionale su indicazione delle associazioni rappresentative dei Comuni e delle Province a livello regionale. I predetti componenti sono scelti tra persone che, per gli studi compiuti e le esperienze professionali acquisite, sono particolarmente esperte nelle materie aziendalistiche, economiche, finanziarie, giuridiche e contabili; i medesimi durano in carica cinque anni e non sono riconfermabili. Lo status dei predetti componenti è equiparato a tutti gli effetti, per la durata dell'incarico, a quello dei consiglieri della Corte dei conti, con oneri finanziari a carico della Regione. La nomina è effettuata con decreto del Presidente della Repubblica, con le modalità previste dal secondo comma dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 1977, n. 385».

5. Il comma 61 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, è abrogato.

6. Gli atti, i documenti e le notizie che la Corte dei conti può acquisire ai sensi dell'articolo 3, comma 8, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e delle norme ivi richiamate, sono anche quelli formati o conservati in formato elettronico.

7. Il Presidente della Corte dei conti, quale organo di governo dell'istituto, sentito il parere dei presidenti di sezione della Corte medesima, presenta annualmente al Parlamento, e comunica al Governo, la relazione di cui all'articolo 3, comma 63, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Ne trasmette copia al Consiglio di presidenza della Corte dei conti. Esercita ogni altra funzione non espressamente attribuita da norme di legge ad altri organi collegiali o monocratici della Corte. Provvede, sentito il Consiglio di presidenza, ad autorizzare, nei casi consentiti dalle norme, gli incarichi extra-istituzio-

nali, con o senza collocamento in posizione di fuori ruolo o aspettativa. Revoca, sentito il Consiglio di presidenza, gli incarichi extra-istituzionali in corso di svolgimento, per sopravvenute esigenze di servizio della Corte. Può esercitare la facoltà di cui all'articolo 41, ultimo capoverso, del testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, di cui al regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. Si applica al Presidente della Corte dei conti, per la composizione nominativa e per la determinazione delle competenze delle sezioni riunite, in ogni funzione ad esse attribuita, ferme restando le previsioni organiche vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, la disposizione di cui all'articolo 1, quinto comma, della legge 27 aprile 1982, n. 186, introdotto dall'articolo 54 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

8. Il Consiglio di presidenza della Corte dei conti, quale organo di amministrazione del personale di magistratura, esercita le funzioni ad esso espressamente attribuite da norme di legge. È composto dal Presidente della Corte, che lo presiede, dal Presidente aggiunto, dal Procuratore generale, da quattro rappresentanti del Parlamento eletti ai sensi dell'articolo 7, comma 1, lettera d), della legge 27 aprile 1982, n. 186, e successive modificazioni, e dell'articolo 18, comma 3, della legge 21 luglio 2000, n. 205, e da quattro magistrati eletti da tutti i magistrati della Corte. Alle sedute del Consiglio, tranne quelle in sede disciplinare, possono partecipare il Segretario generale della Corte ed il magistrato addetto alla presidenza con funzioni di capo di gabinetto. Qualora, per specifiche questioni, uno dei due sia designato relatore, lo stesso ha diritto di voto per espressa delega del Presidente della Corte. Ferme restando la promozione dell'azione disciplinare da parte del Procuratore generale e la relativa procedura, il Presidente della Corte ha le funzioni di iniziativa nel sottoporre al Consiglio di presidenza gli affari da trattare e può disporre che le questioni siano previamente istruite dalle commissioni ovvero sottoposte direttamente al *plenum*. Il Consiglio di presidenza, su proposta del Presidente della Corte, adotta idonei indicatori e strumenti di monitoraggio per misurare i livelli delle prestazioni lavorative rese dai magistrati. Il Presidente e i componenti del Consiglio di presidenza rispondono, per i danni causati nell'esercizio delle proprie funzioni, soltanto nei casi di dolo o colpa grave.

9. Per lo svolgimento delle funzioni di controllo di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009. All'onere conseguente si provvede mediante riduzione lineare degli stanziamenti di parte corrente relativi alle autorizzazioni di spesa come determinate dalla Tabella C allegata alla legge 22 dicembre 2008, n. 203.

10. Il presente articolo entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*. Il termine, decorrente dalla data di scadenza del Consiglio di presidenza in carica, entro il quale il Presidente della Corte dei conti indice le elezioni per il rinnovo della composizione del Consiglio medesimo, è prorogato al 7 maggio 2009.

#### Art. 12.

(Monitoraggio della spesa per le prerogative sindacali nel settore pubblico)

1. Il Governo trasmette annualmente al Parlamento e alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

#### Art. 13.

(Modifica all'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in materia di semplificazione della legislazione)

1. All'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il comma 18 è sostituito dal seguente: «18. Entro due anni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 14, possono essere emanate, con uno o più decreti legislativi, disposizioni integrative, di riassetto o correttive, esclusivamente nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 15 e previo parere della Commissione di cui al comma 19».