|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

COMUNICATO

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del

comparto funzioni centrali - Triennio 2016-2018 (18A03878)

(GU n.131 del 8-6-2018 - Suppl. Ordinario n. 29)

Il giorno 12 febbraio 2018 alle ore 15,00, presso la sede

dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle

pubbliche amministrazioni) nella persona del presidente: dott. Sergio

Gasparrini;

e le seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali

rappresentative del comparto funzioni centrali:

=============================================================

| Organizzazioni sindacali: | Confederazioni sindacali: |

+=============================+=============================+

|CISL FP: firmato |CISL: firmato |

+-----------------------------+-----------------------------+

|FP CGIL: firmato |CGIL: firmato |

+-----------------------------+-----------------------------+

|UIL PA: firmato |UIL: firmato |

+-----------------------------+-----------------------------+

|Federazione CONFSAL UNSA: | |

|firmato |CONFSAL: firmato |

+-----------------------------+-----------------------------+

|Federazione Nazionale Intesa | |

|FP: firmato |CISAL: firmato |

+-----------------------------+-----------------------------+

|USB PI: non firmato |USB: non firmato |

+-----------------------------+-----------------------------+

|FLP: non firmato |CGS: non firmato |

+-----------------------------+-----------------------------+

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato

Contratto collettivo nazionale del lavoro del personale del comparto

Funzioni centrali relativo al triennio 2016-2018.

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

del comparto

FUNZIONI CENTRALI

Periodo 2016-2018

Indice

Titolo I - Disposizioni generali

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

del contratto

Titolo II - Relazioni sindacali

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti,

livelli e materie

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e

procedure

Art. 9 - Clausole di raffreddamento

Capo II - Diritti sindacali

Art. 10 - Diritto di assemblea

Art. 11 - Contributi sindacali

Titolo III - Ordinamento professionale

Capo I - Sistema di classificazione professionale

Art. 12 - Commissione paritetica sui sistemi di classificazione

professionale

Titolo IV - Rapporto di lavoro

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 13 - Contratto individuale di lavoro

Art. 14 - Periodo di prova

Art. 15 - Ricostituzione del rapporto di lavoro

Art. 16 - Fascicolo personale

Capo II - Istituti dell'orario di lavoro

Art. 17 - Orario di lavoro

Art. 18 - Riduzione dell'orario di lavoro

Art. 19 - Turnazioni

Art. 20 - Reperibilita'

Art. 21 - Particolari attivita' prestate da dipendenti non in

turno

Art. 22 - Orario multiperiodale

Art. 23 - Pausa

Art. 24 - Rilevazione dell'orario e ritardi

Art. 25 - Lavoro straordinario e riposi compensativi

Capo III - Conciliazione vita-lavoro

Art. 26 - Orario di lavoro flessibile

Art. 27 - Banca delle ore

Capo IV - Ferie e festivita'

Art. 28 - Ferie e recupero festivita' soppresse

Art. 29 - Festivita'

Art. 30 - Ferie e riposi solidali

Capo V - Permessi, assenze e congedi

Art. 31 - Permessi retribuiti

Art. 32 - Permessi orari retribuiti per particolari motivi

personali o familiari

Art. 33 - Permessi e congedi previsti da particolari

disposizioni di legge

Art. 34 - Permessi orari a recupero

Art. 35 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie,

prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Art. 36 - Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 37 - Assenze per malattia

Art. 38 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie

richiedenti terapie salvavita

Art. 39 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di

servizio

Art. 40 - Aspettativa per motivi familiari e personali

Art. 41 - Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che

presti servizi all'estero

Art. 42 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 43 - Norme comuni sulle aspettative

Art. 44 - Congedi dei genitori

Art. 45 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni

psicofisiche

Art. 46 - Diritto allo studio

Art. 47 - Congedi per la formazione

Art. 48 - Servizio militare

Art. 49 - Unioni civili

Capo VI - Mobilita'

Art. 50 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del

personale in eccedenza

Art. 51 - Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

Capo VII - Formazione del personale

Art. 52 - Principi generali e finalita' della formazione

Art. 53 - Destinatari e processi della formazione

Titolo V - Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Capo I - Lavoro a tempo determinato

Art. 54 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 55 - Trattamento economico-normativo del personale con

contratto a tempo determinato

Capo II - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 56 - Contratto di somministrazione

Capo III - Lavoro a tempo parziale

Art. 57 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 58 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro

a tempo parziale

Art. 59 - Trattamento economico-normativo del personale con

rapporto di lavoro a tempo parziale

Titolo VI - Responsabilita' disciplinare

Art. 60 - Obblighi del dipendente

Art. 61 - Sanzioni disciplinari

Art. 62 - Codice disciplinare

Art. 63 - Sospensione cautelare in corso di procedimento

disciplinare

Art. 64 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Art. 65 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento

penale

Art. 66 - Determinazione concordata della sanzione

Titolo VII - Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 67 - Termini di preavviso

Art. 68 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Titolo VIII - Trattamento economico

Art. 69 - Struttura della retribuzione

Art. 70 - Retribuzione e sue definizioni

Art. 71 - Struttura della busta paga

Art. 72 - Tredicesima mensilita'

Art. 73 - Incrementi degli stipendi tabellari

Art. 74 - Effetti dei nuovi stipendi

Art. 75 - Elemento perequativo

Art. 76 - Costituzione Fondo risorse decentrate

Art. 77 - Utilizzo Fondo risorse decentrate

Art. 78 - Differenziazione del premio individuale

Art. 79 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza

del personale

Titolo IX - Istituti normo-economici

Art. 80 - Welfare integrativo

Art. 81 - Trattenute per scioperi brevi

Art. 82 - Trattamento di trasferta

Art. 83 - Copertura assicurativa

Art. 84 - Patrocinio legale

Art. 85 - Diritti derivanti da invenzione industriale

Art. 86 - Servizio mensa e buoni pasto

Titolo X - Disposizioni speciali

Art. 87 - Clausole speciali per i Ministeri

Art. 88 - Clausole speciali per le agenzie

Art. 89 - Clausole speciali per gli enti pubblici non economici

Art. 90 - Clausole speciali per Enac

Art. 91 - Clausole speciali per AGID

Art. 92 - Clausole speciali per Cnel

Art. 93 - Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed

ex ISFOL

Art. 94 - Clausola speciale e transitoria

Art. 95 - Istituzione nuovi profili per le attivita' di

comunicazione e informazione

Titolo XI - Disposizioni finali

Art. 96 - Conferme

Tabelle

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2

Dichiarazione congiunta n. 3

Dichiarazione congiunta n. 4

Dichiarazione congiunta n. 5

Dichiarazione congiunta n. 6

Dichiarazione congiunta n. 7

Dichiarazione congiunta n. 8

Titolo I  
DISPOSIZIONI GENERALI  
Capo I  
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con

rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art.

3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione

collettiva del 13 luglio 2016.

2. Il presente contratto si applica, altresi', alle seguenti

categorie di personale:

a) al personale dipendente di nazionalita' italiana, assunto -

ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967,

n. 18 e ai sensi della legge 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 Ministeri 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

Ministeri del 24 aprile 2002.

3. Al personale del comparto, soggetto a mobilita' 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

societa', previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie

del presente contratto.

4. Nella Provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente

CCNL puo' essere integrata, per Ministeri ed enti pubblici non

economici, ai sensi del decreto legislativo 9 settembre 1997, n. 354,

per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel

presente CCNL. Analoga disposizione e' prevista per le agenzie

fiscali nel decreto del Presidente della Repubblica n. 752 del 1976,

come modificato dal decreto legislativo n. 272/2001.

5. Con il termine «amministrazione/i» si intendono tutte le

amministrazioni, Ministeri, enti pubblici non economici e agenzie,

ricomprese nel comparto funzioni centrali di cui al comma 1.

6. Con il termine «agenzia/e», ove non specificato, si intendono

l'Agenzia delle entrate e l'Agenzia delle dogane e dei monopoli,

destinatarie dei precedenti CCNL del comparto agenzie fiscali.

7. Con il termine «ente/i pubblico/i non economico/i» si

intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti

CCNL del comparto enti pubblici non economici.

8. Con il termine «Ministero/i» si intendono amministrazioni

destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei Ministeri.

9. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni

monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti

nazionali, ai sensi dell'art. 70 del decreto legislativo n. 165/2001,

vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o

ente interessato.

10. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e

successive modificazioni ed integrazioni e' riportato come «decreto

legislativo n. 165/2001».

Art. 2.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016-31

dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di

stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle

amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e

nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere

vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro

trenta 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 sei mesi prima della scadenza. In

caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono

integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal

successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del

contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della

scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per

consentire l'apertura della trattativa 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 ne' procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla

scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora

stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art.

47-bis comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, e' riconosciuta,

entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di

definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che

costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno

attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale

copertura e' pari al 30% della previsione ISTAT dell'inflazione,

misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni

energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei

mesi di vacanza contrattuale, detto importo sara' pari al 50% del

predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente

comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1

e 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. Il presente CCNL puo' essere oggetto di interpretazione

autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001,

anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie

aventi carattere di generalita' sulla sua interpretazione.

L'interpretazione autentica puo' aver luogo anche ai sensi dell'art.

64 del medesimo decreto legislativo.

Titolo II  
RELAZIONI SINDACALI  
Capo I  
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3.

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali e' lo strumento per

costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti

sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo

costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei

rispettivi diritti ed obblighi, nonche' alla prevenzione e

risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico

delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con

gli interessi dei lavoratori;

si migliora la qualita' delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del

personale, nonche' i processi di innovazione organizzativa e di

riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilita' dei datori

di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali

presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'art. 7,

si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

4. La partecipazione e' finalizzata ad instaurare forme

costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza

generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi

riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti

di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto;

organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa e' finalizzata alla stipulazione

di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi

livelli previsti dall'art. 7. Le clausole dei contratti sottoscritti

possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche,

anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui

all'art. 8.

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a

carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione

paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalita' con cui

ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai

sensi dell'art. 40, comma 3-ter, decreto legislativo n. 165/2001.

L'osservatorio verifica altresi' che tali atti siano adeguatamente

motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla

funzionalita' dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano

compensi, gettoni, emolumenti, indennita' o rimborsi di spese

comunque denominati. L'osservatorio di cui al presente comma e' anche

sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza

generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi

generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente

tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei

precedenti CCNL dei comparti di provenienza, le quali sono pertanto

disapplicate.

Art. 4.

Informazione

1. L'informazione e' il presupposto per il corretto esercizio

delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti

dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella

trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte

dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire

loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei

contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7,

comma 3, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale

impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e

proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i

successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione

integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5.

Confronto

1. Il confronto e' la modalita' attraverso la quale si instaura

un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di

relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui

all'art. 7, comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di

partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che

l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali

degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalita'

previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle

informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se,

entro cinque giorni dall'informazione, il confronto e' richiesto da

questi ultimi. L'incontro puo' anche essere proposto

dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il

periodo durante il quale si svolgono gli incontri non puo' essere

superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, e' redatta una

sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede

unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed

i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 (Contrattazione

collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorita' per la mobilita' tra sedi di

lavoro dell'amministrazione;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della

performance;

d) l'individuazione dei profili professionali;

e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di

posizione organizzativa;

f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative,

ai fini dell'attribuzione della relativa indennita';

g) il trasferimento o il conferimento di attivita' ad altri

soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto

legislativo n. 165/2001.

4. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di

RSU, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 4, i criteri

di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione

ai sensi del comma 3, lettera a).

Art. 6.

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una

modalita' relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo

delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 su tutto

cio' che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale,

di carattere organizzativo dell'amministrazione.

2. L'organismo di cui al presente articolo e' la sede in cui si

attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di

organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione

della legalita', della qualita' del lavoro e del benessere

organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al

lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,

alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di

fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte

all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione

integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed e' formato da un componente

designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art.

7, comma 3, nonche' da una rappresentanza dell'amministrazione, con

rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque,

ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di

progettualita' organizzativa innovativa, complessa, per modalita' e

tempi di attuazione, e sperimentale;

c) puo' trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito

dell'analisi di fattibilita', alle parti negoziali della

contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di

quest'ultima, o all'amministrazione;

d) puo' adottare un regolamento che ne disciplini il

funzionamento;

e) puo' svolgere analisi, indagini e studi, anche in

riferimento a quanto previsto dall'art. 79 del presente contratto;

f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni

positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in

collaborazione con questi ultimi.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere

inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui

all'art. 7, comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi,

l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilita' secondo

quanto previsto al comma 3, lettera c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito

dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti

occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui

contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle

assenze di personale di cui all'art. 79 del presente contratto.

Art. 7.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel

rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL,

tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la

delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.

2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una

pluralita' di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come

autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva

integrativa si svolge a livello nazionale («contrattazione

integrativa nazionale») ed a livello di sede di RSU («contrattazione

integrativa di sede territoriale»). Nelle altre amministrazioni, si

svolge in un unico livello («contrattazione integrativa di sede

unica»). La contrattazione integrativa nazionale puo' prevedere

sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralita' di sedi

territoriali aventi caratteristiche simili.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di

categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

di sede territoriale o di sede unica sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali

di categoria firmatarie del presente CCNL.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui e'

individuato il presidente, sono designati dall'organo competente

secondo i rispettivi ordinamenti.

6. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede

unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la

contrattazione integrativa tra le diverse modalita' di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla

performance;

c) criteri per la definizione delle procedure delle

progressioni economiche;

d) i criteri per l'attribuzione delle indennita' correlate

all'effettivo svolgimento di attivita' disagiate ovvero pericolose o

dannose per la salute;

e) i criteri per l'attribuzione delle indennita' correlate

all'effettivo svolgimento di attivita' comportanti l'assunzione di

specifiche responsabilita';

f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i

quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione

collettiva;

g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare

integrativo;

h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione

del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5;

i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in

merito ai turni effettuabili;

j) l'elevazione della misura dell'indennita' di reperibilita'

prevista dall'art. 20, comma 6;

k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5, per

i turni di reperibilita';

m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo

parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7;

n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire

nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2;

o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di

flessibilita' oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire

una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e

minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.

22;

q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare,

fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui e' calcolato il

limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma

2;

r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a

contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo

determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;

s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i

criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui

all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);

t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste

dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;

u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro

straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3;

v) riflessi sulla qualita' del lavoro e sulla professionalita'

delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede

territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto

definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al

comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q), v).

Art. 8.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si

riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7. I

criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalita' di

utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con

cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione

datoriale di cui all'art. 7, comma 5 entro trenta giorni dalla

stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui

all'art. 7, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla

presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver

costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria

delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di

comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni

dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un

massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo,

le parti riassumono le rispettive prerogative e liberta' di

iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 6,

lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui

all'art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) ed il

protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla

funzionalita' dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi

di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata

puo' provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del

mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le

trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione

dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di

cui all'art. 40, comma 3-ter del decreto legislativo n. 165/2001 e'

fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di

ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilita' dei costi della

contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la

relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di

controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del decreto

legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto

collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla

relazione illustrativa e da quella tecnica, e' inviata a tale organo

entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte

del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque

giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo

competente dell'amministrazione puo' autorizzare il presidente della

delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del

contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite

clausole circa tempi, modalita' e procedure di verifica della loro

attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione,

presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi

integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via

telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla

sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo

integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o

5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9.

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali e' improntato a principi

di responsabilita', correttezza, buona fede e trasparenza dei

comportamenti ed e' 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 ne' procedono ad azioni dirette;

compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo

nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto

le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto

dello stesso.

Capo II  
Diritti sindacali

Art. 10.

Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto

dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.

2. I dipendenti del comparto funzioni centrali hanno diritto a

partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per

il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui

al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei

CCNL dei precedenti comparti di riferimento.

Art. 11.

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facolta' di rilasciare delega, in favore

dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una

quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi

sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La

delega e' rilasciata per iscritto ed e' 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 puo' 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 modalita' concordate con

l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla

riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti

effettuati alle organizzazioni sindacali.

Titolo III  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE  
Capo I  
Sistema di classificazione professionale

Art. 12.

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. Le parti, nel concordare sull'opportunita' di dover proseguire

il processo di innovazione dei sistemi di classificazione

professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto

delle funzioni centrali, affermano il loro impegno ad individuare le

soluzioni piu' idonee a garantire in modo ottimale le esigenze

organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di

riconoscimento e valorizzazione della professionalita' dei

dipendenti.

2. Le parti, avendo ritenuto necessario non pregiudicare la

sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo

periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale,

convengono sull'opportunita' di prevedere una fase istruttoria, che

consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza

sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonche' di

verificare le possibilita' di una loro evoluzione e convergenza in

linea con le finalita' indicate al comma 1, nella prospettiva di

pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze

professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi

lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in

coerenza con le finalita' indicate, e' istituita, presso l'ARAN,

entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una

specifica commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti

compiti:

a) analisi delle caratteristiche degli attuali sistemi di

classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con

quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre

pubbliche amministrazioni dei Paesi europei;

b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tali sistemi

con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla

struttura delle amministrazioni interessate, nell'ottica di

bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le

specificita' di ciascuna di esse;

c) verifica delle declaratorie di area o categoria, in

relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle

innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle

conseguenti esigenze di fungibilita' delle prestazioni e di

valorizzazione delle competenze professionali;

d) verifica dei contenuti dei profili professionali in

relazione ai nuovi modelli organizzativi;

e) verifica della possibilita' di rappresentare e definire in

modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove

figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti,

nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di

incentivare comportamenti innovativi;

f) verifica della possibilita' di definire ulteriori

opportunita' di progressione economica, per il personale apicale di

ciascuna area o categoria;

g) revisione dei criteri di progressione economica del

personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la

valutazione delle competenze professionali acquisite e

dell'esperienza professionale maturata;

h) verifica della possibilita' di operare una revisione degli

schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

i) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle

competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro

effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della

qualita' dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

j) analisi e valorizzazione delle specificita' professionali.

4. La commissione concludera' i suoi lavori entro il prossimo

mese di maggio, formulando proposte organiche alle parti negoziali

sui punti indicati al comma 3.

Titolo IV  
RAPPORTO DI LAVORO  
Capo I  
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 13.

Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e'

costituito e regolato da contratti individuali e dal presente

contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge, e

della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo

indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di

rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale e' richiesta

la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) area o categoria e profilo professionale di inquadramento;

d) livello retributivo iniziale;

e) durata del periodo di prova;

f) sede di lavoro;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo

determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro

e' regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le

cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di

preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto,

senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di

reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione puo' 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. 17, comma 4.

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del

contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il

destinatario a presentare, anche in via telematica, 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, fatta salva la possibilita' di una proroga

non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta

dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua

responsabilita', deve dichiarare, di non avere altri rapporti di

impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle

situazioni di incompatibilita' richiamate dall'art. 53 del decreto

legislativo n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti,

deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per

la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di

lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto

dall'art. 57, comma 6 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5,

l'amministrazione comunica di non dare luogo alla stipulazione del

contratto.

Art. 14.

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato e'

soggetto ad un periodo di prova la cui durata e' stabilita come

segue:

a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'area prima

prevista dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle agenzie fiscali,

del CNEL; nell'area A del precedente CCNL enti pubblici non

economici; nella categoria prima del CCNL AGID; nella categoria

A-operatore dell'ENAC;

b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree

previste dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle agenzie fiscali,

del CNEL, degli enti pubblici non economici; nelle restanti categorie

di AGID; nelle categorie B-collaboratore e C-funzionario dell'ENAC;

c) sei mesi per il personale dell'area operativa dell'ENAC.

2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso

dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano gia' superato nel

medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di

altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono,

altresi', esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli

stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive

per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di

ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22,

comma 15 del decreto legislativo n. 75/2017.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene

conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova e' sospeso in caso di assenza per malattia

e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In

caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del

posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il

rapporto puo' essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o

malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 39

(infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione, ai sensi

del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto

per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la meta' del periodo di prova ciascuna delle parti

puo' recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di

preavviso ne' di indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi i

casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal

momento della comunicazione alla controparte. Il recesso

dell'amministrazione deve essere motivato.

7. 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'anzianita' dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione e' corrisposta fino

all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della

tredicesima mensilita' ove maturati.

9. Il periodo di prova non puo' essere rinnovato o prorogato alla

scadenza.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso,

durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto,

senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un

arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente

prevista dalle disposizioni contrattuali applicate

nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento

della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso

rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di

provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a

tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora

superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

Art. 15.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per

effetto di dimissioni puo' richiedere, entro 5 anni dalla data delle

dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso

di accoglimento della richiesta, il dipendente e' ricollocato nella

medesima o corrispondente posizione rivestita al momento delle

dimissioni secondo il sistema di classificazione applicato

nell'amministrazione.

2. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro sessanta

giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente e'

ricollocato nell'area/categoria e profilo professionale

corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo

il sistema di classificazione applicato all'amministrazione medesima

al momento del rientro.

3. Il dipendente puo' richiedere la ricostituzione del rapporto

di lavoro, senza i limiti temporali, di cui al comma 1, nei casi

previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro

presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e

il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi

dell'Unione europea, secondo la normativa europea.

4. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al

lavoratore e' attribuito il trattamento economico corrispondente

all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti

al momento della interruzione del rapporto di lavoro.

5. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto

delle disposizioni legislative vigenti ed e' subordinata alla

disponibilita' del corrispondente posto nella dotazione organica

dell'amministrazione.

Art. 16.

Fascicolo personale

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la

gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo

personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti

dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al

percorso professionale, all'attivita' svolta ed ai fatti che lo

riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel

fascicolo personale e' assicurata la riservatezza dei dati personali

secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e

documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

Capo II  
Istituti dell'orario di lavoro

Art. 17.

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro e' di 36 ore settimanali ed e'

funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi

di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario

di lavoro e' articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei

servizi da erogarsi con carattere di continuita', 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. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66

del 2003, la durata dell'orario di lavoro non puo' superare la media

delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario,

calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con

le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di

lavoro sono determinate dall'amministrazione, nel rispetto della

disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II,

tenendo conto dei seguenti criteri:

ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

miglioramento della qualita' delle prestazioni;

ampliamento della fruibilita' dei servizi da parte dell'utenza;

miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre

amministrazioni.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la

realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate,

anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario 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;

b) orario su sei giorni: si svolge di norma per sei ore

continuative antimeridiane;

c) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce

temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della

prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.

26;

d) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei

dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'art. 19;

e) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla

programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari

superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del

monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'art. 22.

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le

tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima

flessibilita' nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei

servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo

giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie

psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei

ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a

trenta minuti, ai sensi dell'art. 23.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti e'

accertata mediante controlli di tipo automatico, secondo quanto

previsto dall'art. 24.

9. Per il personale che opera presso gli uffici doganali

dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli possono essere previste

specifiche e diverse articolazioni dell'orario di lavoro, in

relazione alla necessita' di garantire i servizi istituzionali.

10. Per quanto riguarda il personale in servizio all'estero,

presso la sede dell'amministrazione, possono definirsi, nel rispetto

dei principi generali del presente CCNL, particolari tipologie

dell'orario di lavoro idonee a soddisfare le esigenze operative dei

relativi uffici.

Art. 18.

Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su piu'

turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative

oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei

servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosita', e'

applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto

integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore

settimanali.

2. La riduzione potra' realizzarsi a 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 portino all'autofinanziamento.

Art. 19.

Turnazioni

1. Le amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze

organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di

lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in

prestabilite articolazioni orarie. A tale tipologia si fa ricorso

quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a

coprire le esigenze di servizio.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere

articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione

equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario

antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione

all'articolazione adottata dall'amministrazione.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere

osservati i seguenti criteri:

a) si considera in turno il personale che si avvicenda nel

medesimo posto di lavoro, in modo da coprire a rotazione l'intera

durata del servizio;

b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire

sulla base delle professionalita' necessarie in ciascun turno;

c) l'adozione dei turni puo' anche prevedere una parziale

sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno

precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle

consegne;

e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito

un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere

attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio

giornaliero di almeno 10 ore.

g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo

ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno

notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra

le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle

ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a

eventi o calamita' naturali, il numero dei turni notturni

effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non puo' essere

superiore a 10. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da

ciascun dipendente non puo' essere superiore ad un terzo dei giorni

festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei

beni culturali tale ultimo limite puo' essere elevato alla meta' dei

giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi

del comma 7, rispetto alle ordinarie indennita' di turno.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla

particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale

turnista e' corrisposta una indennita', i cui valori sono stabiliti

come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le

22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui

all'art. 70, comma 2, lettera a);

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della

retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lettera a);

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della

retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lettera a);

d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione

oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

6. L'indennita' di cui al comma 5, e' corrisposta per i soli

periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, nonche' i limiti

dei turni di cui al comma 4, sono elevabili in sede di contrattazione

integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettere h) e i). Fino

alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova

disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto

definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

8. Le indennita', di cui ai commi 5 e 7, sono corrisposte a

carico delle risorse di cui all'art. 77.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali

e familiari, di cui all'art. 26, comma 4, puo', a richiesta, essere

escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a

quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del decreto legislativo n.

151/2001. 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. 20.

Reperibilita'

1. All'istituto della reperibilita' durante le ore o le giornate

eccedenti l'orario ordinario di lavoro puo' farsi ricorso soltanto

per essenziali ed indifferibili necessita' di servizio, riferite a

settori di attivita' per i quali sia necessario assicurare la

continuita' dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso

l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

2. La durata massima del periodo di reperibilita' e' di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di

reperibilita', l'interessato di norma dovra' raggiungere il posto di

lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. In caso di chiamata in servizio, l'attivita' prestata viene

retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con

recupero orario.

5. Ciascun dipendente, di norma, non puo' essere collocato in

reperibilita' per piu' di sei volte in un mese.

6. Per un turno di reperibilita' di 12 ore e' corrisposta una

indennita' di euro 10,00. Per turni di durata inferiore alle 12 ore,

la predetta indennita' e' frazionabile in misura non inferiore a

quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa,

maggiorata del 10 per cento. L'indennita' di reperibilita' di cui al

presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi

titolo prestato.

7. La misura dell'indennita' di cui al comma 6, nonche' il limite

di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione

integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera e). Fino alla

definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova

disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto

definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

8. Le indennita' di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico

delle risorse di cui all'art. 77 del presente contratto.

9. Quando la reperibilita' cade in giorno festivo, il dipendente

ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato

a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo

compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di

lavoro settimanale.

Art. 21.

Particolari attivita' prestate da dipendenti non in turno

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di

servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto

al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro quindici

giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve

essere, altresi', corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente

prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui

all'art. 70, comma 2, lettera a).

2. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di

servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha

diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore

lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per

lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro

straordinario festivo.

3. Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il

dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non

lavorativo ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo

compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso

per lavoro straordinario non festivo.

4. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da

dipendenti non in turno, e' dovuta una maggiorazione della

retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lettera a) nella

misura del 20%. Tale maggiorazione e' elevata al 30% nel caso di

lavoro ordinario festivo-notturno.

5. I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con

altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da

riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione

lavorativa.

Art. 22.

Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro

ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 17, comma 4,

lettera e), e' effettuata in relazione a prevedibili esigenze di

servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di

variazioni di intensita' dell'attivita' lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario

devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma

non possono superare, rispettivamente, 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. 23.

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei

ore, il personale, purche' non in turno, ha diritto a beneficiare di

una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie

psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la

disciplina di cui all'art. 86 del presente contratto.

2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono

definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale

la pausa e' inserita, nonche' in relazione alla disponibilita' di

eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi

dell'amministrazione nella citta', alla dimensione della stessa

citta'.

3. Una diversa e piu' ampia durata della pausa giornaliera,

rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, puo' essere anche

prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni

di cui all'art. 26, comma 4.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un

orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, puo' non essere

interrotta dalla pausa in presenza di attivita' obbligatorie per

legge, quali ad esempio le operazioni di sdoganamento e le udienze

giudiziarie.

Art. 24.

Rilevazione dell'orario e ritardi

1. Il rispetto dell'orario di lavoro e' assicurato mediante forme

di controlli obiettivi e di tipo automatico.

2. 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 e' verificato il ritardo. In caso di mancato

recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e

del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 69.

Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art.

62 e seguenti.

3. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attivita'

lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di

lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione,

il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di

svolgimento dell'attivita' e' da considerarsi a tutti gli effetti

orario di lavoro.

Art. 25.

Lavoro straordinario e riposi compensativi

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 e' 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, e' tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario e'

fissato in 200 ore annue. Tale limite puo' essere elevato in sede di

contrattazione integrativa di cui all'art. 7, anche in relazione a

particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori. Fino

alla definizione, in sede di contrattazione integrativa nazionale,

della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi i

precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario e'

determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 70,

comma 2, lettera a), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima

mensilita'. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai

compensi per lavoro straordinario.

5. Le maggiorazioni di cui al comma 3, sono pari:

a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;

b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni

festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno

successivo);

c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario

notturno-festivo.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro

straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate,

possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi a

giorni o a ore entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente

con le esigenze organizzative e di servizio. La disciplina di cui al

presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla

banca delle ore di cui all'art. 27 del presente contratto.

Capo III  
Conciliazione vita-lavoro

Art. 26.

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalita' dirette a conseguire una maggiore

conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario

flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce

temporali di flessibilita' in entrata ed in uscita. Compatibilmente

con le esigenze di servizio, il dipendente puo' avvalersi di entrambe

le facolta' nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener

conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia

delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle

dimensioni del centro urbano ove e' ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del

comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a

quello di riferimento, secondo le modalita' e i tempi concordati con

il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o

familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche

con forme di flessibilita' ulteriori rispetto al regime orario

adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le

esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

beneficino delle tutele connesse alla maternita' o paternita'

di cui al decreto legislativo n. 151/2001;

assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge

n. 104/1992;

siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui

all'art. 45 del presente contratto;

si trovino in situazione di necessita' connesse alla frequenza

dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

siano impegnati in attivita' di volontariato in base alle

disposizioni di legge vigenti.

Art. 27.

Banca delle ore

1. Al fine di consentire una maggiore flessibilita' nella

fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare e'

istituita, presso ciascuna amministrazione, la banca delle ore, con

un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore

confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare,

debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo

individuale stabilito in sede di contrattazione integrativa di cui

all'art. 7, comma 6, lettera n), da utilizzarsi entro l'anno

successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono

evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore di cui al comma 2, su richiesta del lavoratore, possono

essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in

modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le

proprie necessita' personali e familiari, fermo restando che le

maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o

supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione

lavorativa.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente,

avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con

riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori,

contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Capo IV  
Ferie e festività

Art. 28.

Ferie e recupero festivita' soppresse

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 ivi compresa l'indennita' di posizione

organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro

straordinario, nonche' le indennita' che richiedano lo svolgimento

della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per

dodici mensilita'.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su

cinque giorni, la durata delle ferie e' di ventotto giorni

lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1,

comma 1, lettera «a», della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su

sei giorni, la durata del periodo di ferie e' di trentadue giorni,

comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera

«a», della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica

amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o

su sei giorni, la durata delle ferie e' rispettivamente di ventisei e

di trenta giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste

dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4

spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresi' attribuite quattro giornate

di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni

previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata

delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio

prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e'

considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui

agli articoli 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono

monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di

ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di

servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non

possono essere fruite ad ore.

10. L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine

di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle

disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono

monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro,

nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni

applicative.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente

puo' frazionare le ferie in piu' periodi. Esse sono fruite nel

rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al

dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due

settimane continuative nel periodo 1° giugno-30 settembre.

13. Qualora le ferie gia' 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. Il dipendente ha inoltre

diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie

non godute.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano

reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie

dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e

compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovra'

fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile

dell'anno successivo a quello di spettanza.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente

documentate che si siano protratte per piu' di tre giorni o abbiano

dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare

tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa

di compiere gli accertamenti dovuti.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui

all'art. 37, comma 2, il periodo di ferie non e' riducibile per

assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si

siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento

delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in

relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai

commi 14 e 15.

Art. 29.

Festivita'

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri

giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili,

nonche' la ricorrenza del Santo patrono della localita' in cui il

dipendente presta servizio, purche' ricada in un giorno lavorativo.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve

essere inferiore alle ventiquattro ore.

Art. 30.

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente puo'

cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza

di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure

costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilita',

eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve

necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo

n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in

venti giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro

settimanale su cinque giorni e ventiquattro giorni nel caso di

articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festivita' soppresse di

cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessita'

considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta

all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di

riposo per un una misura massima di trenta giorni per ciascuna

domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante

lo stato di necessita' delle cure in questione, rilasciata

esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o

convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente

nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del

richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base

volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di

giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo

offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni e'

effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo

offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste

siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura

proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente puo' fruire delle giornate cedute,

solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di

ferie o di festivita' soppresse allo stesso spettanti, nonche' dei

permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente

maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7,

le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilita' del

richiedente fino al perdurare delle necessita' che hanno giustificato

la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel

rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessita' legittimanti, prima

della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di

riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella

disponibilita' degli offerenti, secondo un criterio di

proporzionalita'.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potra'

essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile

estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo

rinnovo contrattuale.

Capo V  
Permessi, assenze e congedi

Art. 31.

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per

i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni

di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e

gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1,

commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire

entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresi' diritto ad un permesso di quindici

giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono

essere fruiti anche entro quarantacinque giorni dalla data in cui e'

stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono

valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera

retribuzione, ivi compresa l'indennita' di posizione organizzativa,

esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario,

nonche' le indennita' che richiedano lo svolgimento della prestazione

lavorativa.

Art. 32.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o

familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda,

compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso

retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazione di ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata

congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore,

previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonche' con i

riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata

dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza

dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente e'

convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei

permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo

nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta

l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennita' di posizione

organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro

straordinario, nonche' le indennita' che richiedano lo svolgimento

della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al

riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art. 33.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a

fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della

legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle

ferie e della tredicesima mensilita' e possono essere utilizzati

anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalita' degli uffici e la

migliore organizzazione dell'attivita' amministrativa, il dipendente,

che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una

programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da

comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessita' ed urgenza, la comunicazione puo' essere

presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e,

comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui

il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresi', diritto, ove ne ricorrano le

condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di

legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di

sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della

legge 13 luglio 1967, n. 584, come sostituito dall'art. 13 della

legge 4 maggio 1990, n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6

marzo 2001, n. 52, nonche' ai permessi e congedi di cui all'art. 4,

comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i

permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva

quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b).

5. Per le medesime finalita' di cui al comma 2, il dipendente che

fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di

appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di

tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda

di permesso puo' essere presentata nelle 24 ore precedenti la

fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di

lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 34.

Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, puo' assentarsi dal lavoro previa

autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta

servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla

meta' dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque

superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le

misure ritenute necessarie per garantire la continuita' del servizio,

la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e,

comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa,

salvo casi di particolare urgenza o necessita', valutati dal

responsabile.

3. Il dipendente e' tenuto a recuperare le ore non lavorate entro

il mese successivo, secondo le modalita' individuate dal

responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la

proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 35.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni

specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per

l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od

esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella

misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di

percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per

malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono

sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata

delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla

legge e dal presente CCNL, nonche' con i riposi compensativi di

maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento

economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi

dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di

permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una

intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche

cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In

tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione

del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro

che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il

trattamento economico accessorio del lavoratore e' sottoposto alla

medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi

dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al

riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi e' presentata dal

dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre

giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessita', la

domanda puo' essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la

fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del

giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso

giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, e' giustificata

mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario,

redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura,

anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione e' inoltrata all'amministrazione dal

dipendente oppure e' trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per

via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite

specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la

situazione di incapacita' lavorativa temporanea del dipendente

conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza e' imputata

alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina

legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed

economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia e' giustificata

mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in

base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata

all'amministrazione secondo le modalita' ordinariamente previste in

tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale

amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la

visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del

presente articolo.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui

l'incapacita' lavorativa e' determinata dalle caratteristiche di

esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli

accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa

assenza e' imputata alla malattia, con la conseguente applicazione

della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo

trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza e'

giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11,

lettera b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal

domicilio e' giustificata dall'attestazione di presenza presso la

struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte,

debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a

terapie comportanti incapacita' al lavoro, e' sufficiente un'unica

certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la

necessita' di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacita'

lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori

interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima

dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove

sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole

attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali

risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste,

nonche' il fatto che la prestazione e' somministrata nell'ambito del

ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilita' per il dipendente, per le

finalita' di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di

cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei

permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla

banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro

straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento

economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

Art. 36.

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi

alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.

24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal

lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo

di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco

temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso

di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilita', la dipendente che

intenda fruire del congedo in parola e' tenuta a farne richiesta

scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione

attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1

- con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con

l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice e' quello

previsto per il congedo di maternita', dall'art. 44 del presente

contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti e' computato ai fini

dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie

ed e' utile ai fini della tredicesima mensilita'.

5. La lavoratrice puo' scegliere di fruire del congedo su base

oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma

1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla meta'

dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a

quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto

dall'art. 58 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale e'

nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a

richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in

specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, puo' presentare

domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in

un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione

all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla

suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il

trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove

vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con

l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 per

un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non

ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione

dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43, comma

1 (Norme comuni sulle aspettative).

Art. 37.

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, 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'ultimo episodio

morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne

faccia richiesta puo' 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, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione

all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede

all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite

dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al

fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e

permanente inidoneita' psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo

lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai

commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a

proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio

profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto

previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in

cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere

qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui

al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011, puo'

risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione

all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di

accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennita' di

preavviso.

6. L'amministrazione puo' richiedere, con le procedure di cui al

comma 3, l'accertamento della idoneita' psicofisica del dipendente,

anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di

disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in

presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere

l'inidoneita' permanente assoluta o relativa al servizio oppure

l'impossibilita' di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai

sensi del comma 6, emerga una inidoneita' permanente solo allo

svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione

procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato

superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente

articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga

dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si

provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal

comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione

dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela

degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si

assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, e' il

seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con

esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i

primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie

superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero

ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post

ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico

accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennita' di posizione

organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro

straordinario, nonche' le indennita' legate allo svolgimento della

prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata

del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia

articolato su cinque giorni, nonche' i giorni festivi che ricadono

all'interno dello stesso;

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;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno

competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 6,

lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto

del dipendente ai risultati, per effetto dell'attivita' svolta nel

corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio

non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico

spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a

day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla ASL o da

struttura sanitaria competente, purche' sostitutivo del ricovero

ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service,

pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute

al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, 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.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi,

dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva

comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove

puo' essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di

espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, e' tenuto a

farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in

ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di

reperibilita' previste dalle disposizioni vigenti.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di

reperibilita', dall'indirizzo comunicato, per visite mediche,

prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati

motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, e' tenuto a

darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

16. Nel caso in cui l'infermita' sia riconducibile alla

responsabilita' di un terzo, il risarcimento del danno da mancato

guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente e'

versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di

quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi

del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente

disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte

dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del

terzo responsabile.

Art. 38.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie

salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita,

come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse

assimilabili, attestate secondo le modalita' di cui al comma 2, sono

esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della

maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero

ospedaliero o di day-hospital, nonche' i giorni di assenza dovuti

all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il

dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai

rispettivi CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie

richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere

rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende

sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle

strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di

assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie,

comportanti incapacita' lavorativa per un periodo massimo di quattro

mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti

collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente

certificati dalla struttura medica convenzionata ove e' stata

effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia e'

attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della

stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze

per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute

successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente

contratto collettivo nazionale.

Art. 39.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il

dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla

guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di

cui all'art. 37, comma 10, lettera a), comprensiva del trattamento

accessorio ivi previsto.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di

cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del

decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22

dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il

riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore

delle citate disposizioni.

4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per

malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla

conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 37 alla

corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo,

per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono

cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze

per malattia di cui all'art. 37. Per le cause di servizio gia'

riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL, restano

ferme le eventuali diverse modalita' applicative finora adottate

secondo la disciplina dei CCNL dei precedenti comparti di

contrattazione.

Art. 40.

Aspettativa per motivi familiari e personali

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'anzianita', per una durata

complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. L'aspettativa di cui al comma 1 e' fruibile anche

frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in

considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si

applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per

l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di eta',

tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e

dell'anzianita', sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il

trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a)

e b) della legge n. 335/1995 e successive modificazioni ed

integrazioni, nei limiti ivi previsti.

5. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente

tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste,

da altre previsioni contrattuali.

Art. 41.

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi

all'estero

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, puo'

chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il

collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione

non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa

localita' in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i

presupposti per un suo trasferimento nella localita' in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 puo' avere una

durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la

situazione che l'ha originata. Essa puo' essere revocata in qualunque

momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza

all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 42.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la

cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato

restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

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, possono essere collocati, a domanda,

compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per

motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del

corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative

vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n.

476/1984 e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, puo'

essere altresi' concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza

decorrenza dell'anzianita', 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 dal regolamento interministeriale del

21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa puo' essere fruita anche

frazionatamene e puo' essere cumulata con l'aspettativa di cui

all'art. 40 del presente contratto, se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 43.

Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non puo' usufruire

continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per

motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di

servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di

aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali,

per volontariato, in caso di assenze di cui alla decreto legislativo

n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa

sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i

motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione

invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci

giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi

termini, e' tenuto comunque a riprendere servizio di propria

iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla

scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2,

salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro e'

risolto con le procedure dell'art. 62 del presente contratto.

Art. 44.

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni

in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita'

contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato e

integrato dalle successive disposizioni di legge, con le

specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternita' e per paternita' di cui

agli articoli 16,17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001,

alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa

mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del

trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennita' di

posizione organizzativa, nonche' i premi correlati alla performance

secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in

relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con

esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennita'

per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma

1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri

o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni,

computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche

frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini

dell'anzianita' di servizio e sono retribuiti per intero secondo

quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternita' o di paternita', di

cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi

previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle

lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta

giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i

genitori, di assenza retribuita secondo le modalita' di cui al comma

3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di

fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni

festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalita' 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.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di

congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n.

151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano

la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di

appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del

periodo di astensione. La domanda puo' essere inviata anche a mezzo

di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento

telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del

suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel

caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali

che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina

di cui al comma 6, la domanda puo' essere presentata entro le

quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal

lavoro.

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del

decreto legislativo n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339,

lettera a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori

lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia

a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base

oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle

disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo art. 32.

Art. 45.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

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 ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle

predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno,

secondo le modalita' di sviluppo del progetto:

a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del

progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico

previsto dall'art. 37; 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 mansioni della stessa area o

categoria di inquadramento contrattuale diverse 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 ai sensi della

legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed

abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono

fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata

del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono

presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per

le assenza per malattia, di cui all'art. 37.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso

l'amministrazione nei quindici giorni successivi alla data di

completamento del progetto di recupero.

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per

loro volonta' alle previste terapie, l'amministrazione puo' procedere

all'accertamento dell'idoneita' psicofisica degli stessi allo

svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalita' previste

dalle disposizioni di cui all'art. 37.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attivita'

lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la

concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente

e' tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il

termine appositamente fissato dell'amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato

impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione

del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma

6, il rapporto di lavoro e' risolto con le procedure dell'art. 62 del

presente contratto.

Art. 46.

Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attivita'

formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti,

nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e

nel limite massimo, arrotondato all'unita' superiore, del 3% del

personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna

amministrazione, all'inizio di ogni anno. Le amministrazioni

articolate sul territorio provvedono a ripartire il contingente di

personale di cui al presente comma tra le varie sedi.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con

rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei

mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale gia' stabilito al

comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui

al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno

solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di

cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il

diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10

della legge n. 300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la

partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio

universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria,

secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o

legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli

di studio legali o attestati professionali riconosciuti

dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo 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 puo'

essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario ne' al lavoro

nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del

3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il

seguente ordine di priorita':

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 a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attivita' didattiche,

che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b),

nonche' dipendenti di cui al comma 12 del presente articolo.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6,

la precedenza e' accordata, nell'ordine, ai dipendenti che

frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della

scuola media superiore, universitari o post-universitari o che

frequentino i corsi di cui al comma 12.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei

commi 6 e 7 sussista ancora parita' 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 parita', secondo l'ordine decrescente di eta'.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i

dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei

corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi,

l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche

se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i

permessi gia' utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi

personali.

10. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o

a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi

universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i

permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in

proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea

rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a

tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma

4, il dipendente puo' utilizzare, per il solo giorno della prova,

anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1, lettera

a).

12. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le

modalita' di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti

appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad

ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di

formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti

autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

Art. 47.

Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati

dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate

esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianita' di servizio di almeno cinque

anni presso la stessa amministrazione, possono essere concessi a

richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua

complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in

servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre

di ciascun anno. L'amministrazione provvede alla distribuzione della

quota percentuale, di cui al presente comma, 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 anzianita', devono

presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda,

contenente l'indicazione dell'attivita' formativa che intendono

svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.

Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima

dell'inizio delle attivita' formative.

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di

presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina

del comma 5.

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 funzionalita' del

servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al

comma 2, l'amministrazione puo' differire la fruizione del congedo

stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore

tale periodo puo' essere piu' ampio per consentire l'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 infermita'

previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto,

alla determinazione del trattamento economico, alle modalita' di

comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le

disposizioni contenute nell'art. 37 e, ove si tratti di malattie

dovute a causa di servizio, nell'art. 39 del presente contratto.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo

formativo ai sensi del comma 6, puo' rinnovare la domanda per un

successivo ciclo formativo con diritto di priorita'.

Art. 48.

Servizio militare

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla

conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene

computato ai fini dell'anzianita' di servizio. Al predetto personale

l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle

disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del decreto

legislativo n. 66/2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai

dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde

l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato

dall'amministrazione militare.

3. 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 e' retribuito.

Art. 49.

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettivita' della tutela dei diritti

e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile

tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le

disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonche'

le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o

termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti

dell'unione civile.

Capo VI  
Mobilità

Art. 50.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del

decreto legislativo 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

disponibilita' del personale che non sia possibile impiegare

diversamente nell'ambito della amministrazione di appartenenza,

quest'ultima comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito

nazionale, in aggiunta a quelle regionali gia' previste dal citato

comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o

categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilita'

al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al

comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di trenta

giorni, l'entita' dei posti, per area o categoria e profilo, vacanti

nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della

programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio

diretto del personale in eccedenza.

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

priorita'; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici

giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra piu' aspiranti

allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una

graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

dipendenti portatori di handicap;

dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;

situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di

familiari a carico o i dipendenti con figli di eta' inferiore a tre

anni che hanno diritto al congedo parentale;

maggiore anzianita' lavorativa presso la pubblica

amministrazione;

particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari

e dei conviventi stabili ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della

legge n. 76 del 2016;

presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

5. L'amministrazione puo' prevedere specifiche iniziative di

formazione e riqualificazione:

a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con

queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti

trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al

sistema di classificazione professionale presso le stesse vigente;

b) successivamente al collocamento in disponibilita' ai sensi

dell'art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei

dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-bis del decreto

legislativo n. 165/2001.

Art. 51.

Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

1. Il dipendente puo' essere assegnato temporaneamente ad altra

amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta,

per utilizzarne le prestazioni.

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con

il consenso dell'interessato.

3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando

presso altra amministrazione, continua ad occupare un posto nella

dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza, che non puo'

essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilita'.

4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non puo'

superare la durata di 12 mesi, rinnovabili.

5. Il dipendente puo' chiedere, in relazione alla disponibilita'

di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di

destinazione, ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n.

165/2001.

6. L'assegnazione temporanea puo' cessare, prima del termine

previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte

dell'interessato o per il venir meno dell'interesse

dell'amministrazione che lo ha richiesto.

7. L'assegnazione temporanea puo' essere disposta oltre la durata

indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di legge, nei

seguenti casi:

a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi

contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque

denominata, presso l'amministrazione ricevente;

b) assegnazione presso gli uffici di diretta collaborazione

degli organi di indirizzo politico di cui all'art. 4, comma 4, del

decreto legislativo n. 165/2001;

c) assegnazione presso amministrazioni pubbliche di nuova

istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche

ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non

pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione

dell'anzianita' lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di

pensione e dello sviluppo professionale. Il predetto personale

partecipa alle iniziative di formazione secondo quanto previsto

dall'art. 53 del presente contratto.

9. Il dipendente in assegnazione temporanea puo' partecipare alle

progressioni economiche presso l'amministrazione di appartenenza.

Puo' inoltre partecipare, presso la medesima amministrazione, alle

procedure concorsuali o alle procedure selettive per la progressione

tra le aree o categorie. In caso di conseguimento della posizione

giuridica superiore, ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n.

165/2001, tramite le procedure di cui al precedente periodo, il

dipendente cessa dall'assegnazione temporanea.

10. Fatte salve eventuali disposizioni speciali di legge, la

spesa per l'utilizzo del personale in assegnazione temporanea e'

interamente a carico dell'amministrazione di destinazione, la quale

eroga direttamente il trattamento accessorio vigente presso la

medesima e rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere

relativo al trattamento economico fondamentale.

11. Nulla e' innovato per la disciplina delle assegnazioni

temporanee prevista da disposizioni di legge o di regolamento

disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di

appartenenza («fuori ruolo»).

Capo VII  
Formazione del personale

Art. 52.

Principi generali e finalita' della formazione

1. Nel quadro 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 qualita' ed efficacia dell'attivita' delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse

umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva

strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la

condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del

cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessita' di dare

ulteriore impulso all'investimento in attivita' formative.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze

professionali sono percio' assunti dalle amministrazioni 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 capacita'

innovativa delle posizioni di piu' elevata responsabilita' ed infine

per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4. Le amministrazioni assumono la formazione come valore

consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte

strategiche adottate, nel quadro di una politica del personale

improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e

riconoscimento degli apporti individuali.

5. La formazione rappresenta, altresi', per le amministrazioni,

la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni

di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del

miglioramento. Le attivita' di formazione sono in particolare rivolte

a:

valorizzare il patrimonio professionale presente nelle

amministrazioni;

assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare

l'operativita' dei servizi migliorandone la qualita' e l'efficienza;

garantire l'aggiornamento professionale in relazione

all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove

tecnologie, nonche' il costante adeguamento delle prassi lavorative

alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove

disposizioni legislative;

favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo

delle potenzialita' 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 qualita' ed efficienza dei servizi

pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento

organizzativo.

Art. 53.

Destinatari e processi della formazione

1. Le attivita' formative sono programmate nei piani della

formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni

formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di

innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di

mobilita', processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di

sviluppo della qualita' dei servizi, esigenze di accrescimento e

sviluppo professionale, con particolare riferimento alla

riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani

individuano altresi' le risorse finanziarie da destinare alla

formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di

finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonche' i

soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo,

coinvolti nella realizzazione delle attivita' programmate.

2. Le amministrazioni assicurano, ove necessario, la formazione

d'ingresso del personale neoassunto. Essa e' effettuata mediante

attivita' di intensita' e durata coerente con le esigenze di

inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano

tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le

amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative

connesse con l'organizzazione delle attivita' formative, favoriscono

la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo

oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi

impedimenti. L'impossibilita' a partecipare deve, in ogni caso,

essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale

in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la

propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per

le attivita' di cui al comma 4, lettera a).

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative abbiano

carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare

stabiliscono:

a) le attivita' di formazione che si concludono con

l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalita' del

singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle

competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in

collegamento con le progressioni economiche;

b) le attivita' formative aventi l'obiettivo di far conseguire

ai dipendenti il piu' alto grado di operativita' ed autonomia in

relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto

dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai

contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed

organizzative degli stessi contesti, nonche' delle innovazioni

introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e

diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le

metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la

possibilita', per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle

iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali

formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione

mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunita' di

apprendimento, comunita' di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani di formazione, nel rispetto delle

disposizioni di legge in materia, le amministrazioni si avvalgono

della collaborazione della Scuola nazionale delle formazione, nonche'

di universita' ed altri soggetti, sia pubblici che privati.

7. Le amministrazioni possono assumere iniziative di

collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni

ed integrati.

8. Il personale che partecipa alle attivita' di formazione

organizzate dall'amministrazione e' considerato in servizio a tutti

gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa

amministrazione.

9. Le attivita' sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario

di lavoro. Qualora le attivita' si svolgano fuori dalla sede di

servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove

ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione

nelle amministrazioni con articolazione sul territorio e'

privilegiata l'organizzazione di attivita' a livello regionale o

territoriale, ove non sia possibile realizzare attivita' di

formazione a distanza.

10. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano

alle attivita' di formazione sulla base dei fabbisogni formativi,

garantendo comunque pari opportunita' di partecipazione. In sede di

organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate

proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza

con il presente comma.

11. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la

raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative

formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con

accertamento finale delle competenze acquisite.

12. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali di cui

all'art. 7, comma 3, possono costituire enti bilaterali per la

formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni che

obbligano ad avvalersi della Scuola nazionale dell'amministrazione e

dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

13. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai

fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per

la realizzazione delle finalita' di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla

attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse

stanziate.

14. Al finanziamento delle attivita' di formazione si provvede

utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari

relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto

dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.

Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi

derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento

esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Titolo V  
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO  
Capo I  
Lavoro a tempo determinato

Art. 54.

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per

l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo

determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n.

165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del

decreto legislativo n. 81/2015, nonche' dei vincoli finanziari

previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei

mesi e tra un contratto e quello successivo e' previsto un intervallo

di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di

durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di

scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo

restando quanto previsto per le attivita' stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di

contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da

ciascuna amministrazione complessivamente non puo' superare il tetto

annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1°

gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali

all'unita' superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per

le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti e' sempre

possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel

caso di inizio di attivita' in corso di anno, il limite percentuale

si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in

servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da

limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto

legislativo n. 81/2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di

riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessita' di amministrazioni di nuova

istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti

organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e

sulle professionalita'.

5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai

rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35

del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per

l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo

determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del

personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono

ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con

contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla

conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei

congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei

casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate,

con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo

determinato puo' essere anticipata fino a trenta giorni al fine di

assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e

puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternita', di congedo

parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio,

di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n.

151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato puo' avvenire

anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6,

l'amministrazione puo' procedere ad assunzioni a termine anche per lo

svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello

sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al

conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto

legislativo n. 165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con

diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel

contratto individuale e' specificata 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 7. La

durata del contratto puo' comprendere anche periodi di affiancamento

necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato puo' avvenire a

tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. 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, nel caso di contratto a tempo

determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n.

81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per

le attivita' stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo

determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso

lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti

lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, e'

possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al

comma 2. Tale deroga non puo' superare i dodici mesi e puo' essere

attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di

riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessita' di amministrazioni di nuova

istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti

organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e

sulle professionalita';

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e

sviluppo;

e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n.

81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui

al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e

l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, puo' essere

ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei

mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato puo'

trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi

dell'art. 36, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi

di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n.

81/2015.

Art. 55.

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo

determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il

trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione

collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato,

compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le

precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio

prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti

per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art.

28, comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di

precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque

gia' intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso

comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per piu' di

tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato,

entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, stabilito

dall'art. 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di

lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto

compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 37 del presente CCNL, si

applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463,

convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638,

ai fini della determinazione del periodo in cui e' corrisposto il

trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento

economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto

sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 37, comma 10, in

misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui e' corrisposto

il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si

tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il

trattamento economico e' corrisposto comunque in misura intera; il

trattamento economico non puo' comunque essere erogato oltre la

cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto e' pari alla durata

del contratto e non puo' in ogni caso superare il termine massimo

fissato dall'art. 37;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate

esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e permessi

retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31, comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata

non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali

proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera c), possono essere

concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui

all'art. 32;

permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 31, comma 1,

lettera a);

permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni

diagnostiche, di cui all'art. 35;

permessi per lutto di cui, all'art. 31, comma 1, lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera

e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale

nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei

permessi per lutto; l'eventuale frazione di unita' derivante dal

riproporzionamento e' arrotondata all'unita' superiore, qualora la

stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) 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, ivi compresi i

permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei

mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla

durata prevista del rapporto di lavoro, puo' essere sottoposto ad un

periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, 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 dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di

prova, ciascuna delle parti puo' recedere dal rapporto senza obbligo

di preavviso ne' di indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi

i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera

dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in

essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze

straordinarie e, in generale, quando per la brevita' del rapporto a

termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto e'

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 e' risolto con effetto

immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione

del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennita'

sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma

10 del precedente art. 54 e comma 2 del presente articolo, per il

rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso e'

fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni

contrattualmente stabilito e, comunque, non puo' superare i trenta

giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In

caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla meta',

con arrotondamento all'unita' superiore dell'eventuale frazione di

unita' derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo

determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle

procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione,

secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi

ed alla corrispondenza tra la professionalita' richiesta nei posti da

coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con

contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e

formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della

sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto

legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono

chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla

tipologia dell'attivita' ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di

lavoro con contratto a tempo determinato gia' prestati dal dipendente

presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo

e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare

l'anzianita' lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di

determinati istituti contrattuali.

Capo II  
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 56.

Contratto di somministrazione

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di

somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina

degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, per

soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6,

comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e nel rispetto dei

vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in

materia.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato

sono stipulati entro il limite di cui all'art. 54, comma 3, del

presente contratto.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non e' consentito per il

personale che esercita attivita' di vigilanza nonche' per i seguenti

profili:

Ministeri, agenzie fiscali e CNEL: profili dell'area prima e

della fascia di accesso F1 dell'area seconda;

enti pubblici non economici: profili dell'area A;

ENAC: profili della categoria A - operatore;

AGID: profili della categoria prima.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al

raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attivita' per

le quali sono previste specifiche indennita', hanno titolo a

partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori,

secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi

oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di

attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato,

nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti

disposizioni di legge in materia.

5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore,

titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori

somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da

contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della

legge n. 300/1970.

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori

somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli

interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione

previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, in particolare per

quanto concerne i rischi specifici connessi all'attivita' lavorativa

in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso

le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di liberta' e di

attivita' sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono

partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6, sono

fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di

somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata

degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano

applicazione le disposizioni di legge in materia.

Capo III  
Lavoro a tempo parziale

Art. 57.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a

tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o

categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano

dei fabbisogni 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. Il numero dei rapporti a tempo parziale non puo' superare il

25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o

categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite

e' arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unita'.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo

pieno a tempo parziale, i dipendenti gia' in servizio presentano

apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle

domande deve essere indicata l'eventuale attivita' di lavoro

subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del

comma 6.

4. L'amministrazione, entro il termine di sessanta giorni dalla

ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel

rispetto delle forme e delle modalita' di cui al comma 11, oppure

nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto

dal comma 2;

b) l'attivita' di lavoro autonomo o subordinato, che il

lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di

interesse con la specifica attivita' di servizio svolta dallo stesso

ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilita';

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro

ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla

funzionalita' dell'amministrazione.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla

trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a

tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1,

comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del

decreto-legge n. 112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono

svolgere un'altra attivita' lavorativa e professionale, subordinata o

autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di

incompatibilita' e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti

sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione

nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la

variazione dell'attivita' lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari,

preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di

contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze

organizzative, e' possibile elevare il contingente di cui al comma 2

fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di

cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti

temporali.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente

fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai

seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste

dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni

psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternita' o

paternita';

d) documentata necessita' di sottoporsi a cure mediche

incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessita' di assistere i genitori, il coniuge o il

convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza

possibilita' alternativa di assistenza, che accedano a programmi

terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste

dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n. 81/2015. Nelle

suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali,

l'amministrazione da' luogo alla costituzione del rapporto di lavoro

a tempo parziale entro il termine di quindici giorni e le

trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini

del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con

contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione

della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della

prestazione lavorativa nonche' della collocazione temporale

dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e

all'anno e del relativo trattamento economico. Quando

l'organizzazione del lavoro e' articolata in turni, l'indicazione

dell'orario di lavoro puo' avvenire anche mediante rinvio a turni

programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a

tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da

atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al

comma 10.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio

rapporto 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 disponibilita' del posto in organico. Tale

disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9,

che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale

hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo

pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che

vi sia la disponibilita' del posto in organico e nel rispetto dei

vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 58.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo

parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non puo' essere

inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale puo' essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in

misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della

prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (cinque

o sei giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno

ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana,

del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni

giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno,

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) misto ossia con combinazione delle due modalita' indicate

nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua

distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%

con orario su due giorni settimanali, puo' 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 riproporzionamento degli

istituti contrattuali applicabili.

Art. 59.

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro

a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in

quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate

per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata

della prestazione e della peculiarita' del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo

orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di

36 ore, puo' essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di

lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte

oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario

ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto

legislativo n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro

supplementare e' pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a

tempo parziale concordata ed e' calcolata con riferimento all'orario

mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo

verticale, con prestazione dell'attivita' lavorativa in alcuni mesi

dell'anno, la misura del 25% e' calcolata in relazione al numero

delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare e' ammesso per specifiche e

comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari

situazioni di difficolta' organizzative derivanti da concomitanti

assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo

orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere

effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero

del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle

quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un

rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di

lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite

massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente

lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia

prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso

pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 70,

comma 2, lettera c), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I

relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per

lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti

rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma

rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale

di maggiorazione di cui al precedente comma 5 e' elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale,

verticale e misto e' consentito lo svolgimento di prestazioni di

lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive

del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti

e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai

sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015. Per

tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalita' di

finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui

all'art. 25 del presente contratto.

8. Il lavoratore puo' rifiutare lo svolgimento di prestazioni di

lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute,

familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui

all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un

numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di

giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate

nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico

e' commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo

criterio di proporzionalita' si applica anche per le altre assenze

dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese

le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale

verticale, e' comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo

di maternita' e paternita' previsto dal decreto legislativo n.

151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il

relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di

congedo di maternita' o paternita', e' commisurato alla durata

prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio,

il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternita' ed i

permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti

con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento

economico e' commisurato alla durata prevista per la prestazione

giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non

si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il

preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi

effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro

a tempo parziale e' proporzionale alla prestazione lavorativa, con

riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al

personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area o

categoria e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di

obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonche' altri istituti

non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono

applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non

frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario

adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo

parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole

contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si

applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n.

81/2015.

Titolo VI  
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 60.

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere

costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilita'

e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita'

dell'attivita' amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e

l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il

dipendente adegua altresi' il proprio comportamento ai principi

riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di

comportamento di cui all'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001

e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna

amministrazione.

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 qualita' del servizio, il dipendente deve in

particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto

collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la

disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in

relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di

lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti

dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n.

241/1990;

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 lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in

materia di trasparenza e di accesso all'attivita' amministrativa

previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della

stessa vigenti nell'amministrazione e dal decreto legislativo n.

33/2013 in materia di accesso civico, nonche' osservare le

disposizioni della stessa amministrazione in ordine al decreto del

Presidente della Repubblica n. 445/2000 in tema di

autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalita'

previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo

di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti

interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di

correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignita' della

persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad

attivita' che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di

malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle

proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se

ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve

farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se

l'ordine e' rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione;

il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia

vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attivita' del

personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie

responsabilita';

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari,

attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto e' di proprieta' dell'amministrazione

per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere ne' accettare, a qualsiasi titolo, compensi,

regali o altre utilita' in connessione con la prestazione lavorativa,

salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del decreto del Presidente

della Repubblica n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano

l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non

introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone

estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove

non coincidente, la dimora temporanea, nonche' ogni successivo

mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di

appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad

attivita' che possano coinvolgere direttamente o indirettamente

interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di

conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di

provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Resta fermo, per il personale delle agenzie fiscali, quanto

previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 18 del 16

gennaio 2002.

Art. 61.

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi

disciplinati all'art. 60 (Obblighi del dipendente) danno luogo,

secondo la gravita' 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 undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresi' previste, dal decreto legislativo n. 165/2001,

le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis,

comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi

dell'art. 55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma

3.

3. Per l'individuazione dell'autorita' disciplinare competente

per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i

termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le

previsioni dell'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il

dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero

verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo

personale.

5. Non puo' tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni

disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente

dalle eventuali responsabilita' di altro genere nelle quali egli sia

incorso.

7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal decreto

legislativo n. 116 del 2016 e quanto previsto dall'art. 55 e seguenti

del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 62.

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualita' e proporzionalita'

delle sanzioni in relazione alla gravita' della mancanza, il tipo e

l'entita' di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai

seguenti criteri generali:

a) intenzionalita' del comportamento, grado di negligenza,

imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della

prevedibilita' dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilita' connesse alla posizione di lavoro occupata

dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione,

agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con

particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti

disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al

comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di piu' lavoratori in accordo tra

di loro.

2. Al dipendente responsabile di piu' mancanze compiute con unica

azione od omissione o con piu' azioni od omissioni tra loro collegate

ed accertate con un unico procedimento, e' applicabile la sanzione

prevista per la mancanza piu' grave se le suddette infrazioni sono

punite con sanzioni di diversa gravita'.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o

scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di

retribuzione si applica, graduando l'entita' delle sanzioni in

relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema

di assenze per malattia, nonche' dell'orario di lavoro, ove non

ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1,

lettera a) del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso

superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura

dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali,

in relazione alle sue responsabilita', debba espletare attivita' di

custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli

infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o

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 legge n. 300/1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti

assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.

55-quater del decreto legislativo n. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del

decreto legislativo n. 165/2001;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non

ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia

derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione,

agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sara' introitato dal bilancio

dell'amministrazione e destinato ad attivita' sociali a favore dei

dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si

applica, graduando l'entita' della sanzione in relazione ai criteri

di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

b) particolare gravita' delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater,

comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 165/2001, assenza

ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in

tali ipotesi, l'entita' della sanzione e' determinata in relazione

alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al

disservizio determinatosi, alla gravita' della violazione dei doveri

del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione,

agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a cinque giorni, a

trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attivita' che ritardino il recupero

psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti

dell'amministrazione, salvo che siano espressione della liberta' di

pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravita' e reiterazione delle

fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera e) del

decreto legislativo n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie,

lesivi della dignita' della persona;

h) ove non sussista la gravita' e reiterazione delle

fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera e) del

decreto legislativo n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi

ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei

confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi,

ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri

dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non

ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia

comunque derivato grave danno all'amministrazione e agli utenti o ai

terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto

dall'art. 55-bis, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti

dall'art. 55-sexies, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica

nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del decreto

legislativo n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di

6 mesi si applica, graduando l'entita' della sanzione in relazione ai

criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del

controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad

illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni

di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non

sussista la gravita' e reiterazione;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche

con gli utenti;

e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non

ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia,

comunque, derivato grave danno all'amministrazione agli utenti o a

terzi;

f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in

continuita' con le giornate festive e di riposo settimanale;

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati

dall'amministrazione, in cui e' necessario assicurare continuita'

nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa

o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si

applica:

1) con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1,

lettere b) e c) da f-bis) fino a f-quinquies) del decreto legislativo

n. 165/2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi

precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in

una mancanza che abbia gia' comportato l'applicazione della sanzione

di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a

carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia

rivestano carattere di particolare gravita';

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che,

commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al

rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua

specifica gravita';

f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui

all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del

Presidente della Repubblica n. 62/2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento

non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravita'

tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la

prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato

impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attivita' previsti

dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla

conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine

fissato dall'amministrazione;

2) senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1,

lettere a), d), e) ed f) del decreto legislativo n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale,

ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione

cautelare, secondo la disciplina dell'art. 64, fatto salvo quanto

previsto dall'art. 65;

c) 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 gravita';

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di

fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza

penale, sono di gravita' tale da non consentire la prosecuzione

neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8,

comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione

perpetua dai pubblici uffici;

per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27

marzo 2001, n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese

specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di

terzi, di gravita' tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1,

da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di

lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti

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. 60, e

facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni,

ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve

essere data la massima pubblicita' mediante pubblicazione sul sito

istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art.

55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice

disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme

di cui al comma 11, entro quindici giorni dalla data di stipulazione

del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello

della sua pubblicazione.

Art. 63.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi

dell'art. 55-quater, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165/2001,

l'amministrazione, laddove riscontri la necessita' di espletare

accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione

disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal

servizio e dalla retribuzione, puo' 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 relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso

quello computato come sospensione dal servizio, e' valutabile agli

effetti dell'anzianita' di servizio.

Art. 64.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della

liberta' personale e' sospeso d'ufficio dal servizio con privazione

della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o,

comunque, dello stato restrittivo della liberta'.

2. Il dipendente puo' essere sospeso dal servizio, con privazione

della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a

procedimento penale che non comporti la restrizione della liberta'

personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione

disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del decreto legislativo n.

165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al

termine di quello penale, ai sensi dell'art. 65 del presente

contratto.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in

presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8 , comma 1,

del decreto legislativo n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge

n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i

medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva,

ancorche' sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova

applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto

previsto dall'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001 e

dall'art. 65 del presente contratto.

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione

di cui all'art. 62, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la

sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo

conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento

disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio

eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva

efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque

anni. Decorso tale termine, essa e' revocata ed il dipendente e'

riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati

che comportano l'applicazione dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice

disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in

servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilita'

della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe

derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di

opportunita' ed operativita' dell'amministrazione stessa. In tal

caso, puo' essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal

servizio, che sara' sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove

il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino

all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 65, tale

sospensione puo' essere prorogata, ferma restando in ogni caso

l'applicabilita' dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice

disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono

corrisposti un'indennita' pari al 50% dello stipendio tabellare,

nonche' gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione

individuale di anzianita', ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di

proscioglimento, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o

«l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito

penale» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il

periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennita', verra'

conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in

servizio, escluse le indennita' o i compensi connessi alla presenza

in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il

procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 65, comma 2,

secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e

procedimento penale), il conguaglio dovra' tener conto delle sanzioni

eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento

disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con

una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente

sospeso verra' conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio,

esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano

lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonche' i periodi di

sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del

giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis

del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 65.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad

oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede

l'autorita' giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni

dell'art. 55-ter e quater del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi

dell'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001, qualora per i

fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale

irrevocabile di assoluzione che riconosce che il «fatto non sussiste»

o che «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce

illecito penale» o altra formulazione analoga, l'autorita'

disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.

55-ter, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, riprende il

procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive,

applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di

procedura penale. In questa ipotesi, 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 i fatti contestati, pur

prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque

rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette

infrazioni, nei tempi e secondo le modalita' stabilite dall'art.

55-ter, comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso

con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi

dell'art. 62, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale

sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che

riconosce che il «fatto non sussiste» o che «l'imputato non lo ha

commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra

formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si

concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalita'

dell'art. 55-ter, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il

dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla

riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in

soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica

e con decorrenza dell'anzianita' posseduta all'atto del

licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che

l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a

seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente e'

reinquadrato, nella medesima qualifica cui e' confluita la qualifica

posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una

nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha

diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel

periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo

di sospensione antecedente escluse le indennita' comunque legate alla

presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o

il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento

di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre

violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti

sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento,

il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa

vigente.

Art. 66.

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorita' disciplinare competente ed il dipendente, in via

conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della

sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la

legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del

licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura

conciliativa di cui al comma 1 non puo' essere di specie diversa da

quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per

l'infrazione per la quale si procede e non e' soggetta ad

impugnazione.

3. L'autorita' disciplinare competente o il dipendente puo'

proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa

di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine

dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il

contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del

decreto legislativo n. 165/2001. Dalla data della proposta sono

sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.

55-bis del decreto legislativo n. 165/2001. La proposta

dell'autorita' disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti

della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalita'

dell'art. 55-bis, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria

prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la

proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile.

La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al

comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facolta' di attivare

ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilita' della controparte ad accettare la procedura

conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi

al ricevimento della proposta, con le modalita' dell'art. 55-bis,

comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. Nel caso di mancata

accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il

decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.

55-bis del decreto legislativo n. 165/2001. La mancata accettazione

comporta la decadenza delle parti dalla possibilita' di attivare

ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorita' disciplinare

competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con

l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante

dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce

mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo

raggiunto e' formalizzato in un apposito verbale sottoscritto

dall'autorita' disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata

dalle parti, che non e' soggetta ad impugnazione, puo' essere

irrogata dall'autorita' disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sara' riportato in apposito

verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente

ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui

all'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro

il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima

dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta

la estinzione della procedura conciliativa eventualmente gia' avviata

ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla

facolta' di avvalersi ulteriormente della stessa.

Titolo VII  
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67.

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la

risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione

dell'indennita' sostitutiva dello stesso i relativi termini sono

fissati come segue:

a) 2 mesi per dipendenti con anzianita' di servizio fino a 5

anni;

b) 3 mesi per dipendenti con anzianita' di servizio fino a 10

anni;

c) 4 mesi per dipendenti con anzianita' di servizio oltre 10

anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma

1 sono ridotti alla meta'.

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 e' tenuta a corrispondere all'altra

parte un'indennita' pari all'importo della retribuzione spettante per

il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di

trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo

corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da

questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni

dirette al recupero del credito.

5. E' in facolta' 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 puo' avvenire durante il

periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso e' computato nell'anzianita' a tutti

gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento

dell'inidoneita' assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio,

l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennita'

sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del

codice civile nonche', ove consentito ai sensi dell'art. 28, comma

11, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non

goduti.

9. L'indennita' sostitutiva del preavviso deve calcolarsi

computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento

accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui

all'art. 37 del presente contratto.

Art. 68.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato,

oltre che nei casi di risoluzione gia' disciplinati negli articoli

37, 39 e 62 del presente contratto, ha luogo:

a) al compimento del limite di eta' o al raggiungimento

dell'anzianita' massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia

espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o

regolamentari applicabili nell'amministrazione, ai sensi delle norme

di legge in vigore;

b) per dimissioni del dipendente;

c) per decesso del dipendente;

d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito

per l'accesso.

2. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), non e' dovuto il

preavviso in quanto 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'eta'

prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto

l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lettera b), il dipendente deve

dare comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini

di preavviso.

Titolo VIII  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 69.

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti

voci:

a) stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento

ed alla posizione economica rivestita;

b) retribuzione individuale di anzianita';

c) compensi per lavoro straordinario;

d) premi e trattamenti economici correlati alla performance

organizzativa e individuale;

e) altri compensi e indennita' previsti in base al presente

contratto;

f) altri compensi e indennita' spettanti in base a specifiche

disposizioni di legge.

2. La voce di cui alla lettera b) e' corrisposta «ove acquisita»

e le voci dalla lettera c) alla f) sono corrisposte «ove spettanti».

3. Al personale e' anche corrisposto, ove spettante, l'assegno

per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

Art. 70.

Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione e' corrisposta mensilmente in un giorno

stabilito dall'amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo

del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festivita' o un

sabato non lavorativo, il pagamento e' effettuato il precedente

giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi

alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la

contrattazione integrativa preveda diverse modalita' temporali di

erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile: e' costituita dal valore

economico mensile di tutte le posizioni economiche o fasce

retributive previste all'interno di ciascuna area o categoria;

b) retribuzione individuale mensile: e' costituita dalla

retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di

anzianita' e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e

continuativo comunque denominati;

c) retribuzione globale di fatto, annuale: e' costituita

dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12

mensilita', cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilita'

nonche' l'importo annuo della retribuzione variabile e delle

indennita' contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono

escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti

retribuzioni mensili per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai

sensi dell'art. 18 del presente contratto, il valore del divisore e'

fissato in 151.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la

corrispondente retribuzione mensile per 30.

Art. 71.

Struttura della busta paga

1. Al dipendente e' consegnata una busta paga in cui sono

distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome,

l'area o categoria e la posizione economica di appartenenza, il

periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei

singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione

individuale di anzianita', assegni personali, straordinario,

indennita' di turno, indennita' varie, premi ecc.) e l'elencazione

delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote

sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra

corrispondente.

2. In conformita' alle normative vigenti, il dipendente puo'

avanzare reclami per eventuali irregolarita' riscontrate.

3. L'amministrazione adotta tutte le misure idonee ad assicurare

il rispetto del diritto del dipendente alla riservatezza su tutti i

propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 72.

Tredicesima mensilita'

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilita'

nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno.

Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festivita' od un sabato

non lavorativo, il pagamento e' effettuato il precedente giorno

lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilita' e' pari alla

retribuzione individuale mensile di cui all'art. 70, comma 2, lettera

b) spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei

commi successivi.

3. Nel caso di progressioni economiche trova applicazione la

medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilita' e' corrisposta per intero al

personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso

anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore

all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la

tredicesima e' dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di

servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un

trecentosessantacinquesimo per i giorni prestati nel mese, ed e'

calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di

cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi

in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra

condizione che comporti la sospensione o la privazione del

trattamento economico.

8. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del

trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilita',

relativo ai medesimi periodi, e' ridotto nella stessa proporzione

della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche

discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali

vigenti.

Art. 73.

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dai precedenti CCNL del

biennio economico 2008-2009 dei comparti di provenienza, sono

incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilita',

indicati nelle allegate tabelle A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti

dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed

alle decorrenze stabilite dalle allegate tabelle B.

3. A decorrere dal 1° aprile 2018, l'indennita' di vacanza

contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere

corrisposta come specifica voce retributiva ed e' conglobata nello

stipendio tabellare, come indicato nelle allegate tabelle C.

Art. 74.

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione

dell'art. 73 hanno effetto sulla tredicesima mensilita', sul compenso

per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza,

sull'indennita' di buonuscita o di anzianita', sul trattamento di

fine rapporto, sulla indennita' corrisposta in caso di sospensione

dal servizio ai sensi dell'art. 64, comma 7, sull'indennita' in caso

di decesso di cui all'art. 2122 del codice civile, sull'indennita'

sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e

previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di

riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art.

73 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti

vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle A, nei

confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a

pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti

dell'indennita' di buonuscita o di anzianita', del trattamento di

fine rapporto, dell'indennita' sostitutiva del preavviso, nonche'

dell'indennita' in caso di decesso di cui all'art. 2122 del codice

civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di

cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 75.

Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui

all'art. 73 sul personale gia' destinatario delle misure di cui

all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonche' del

maggiore impatto sui livelli retributivi piu' bassi delle misure di

contenimento della dinamica retributiva, e' riconosciuto al personale

individuato nelle allegate tabelle D un elemento perequativo un

tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nelle

medesime tabelle D, per dieci mensilita' per il solo periodo 1° marzo

2018-31 dicembre 2018, in relazione ai mesi di lavoro prestato in

detto periodo. La frazione di mese superiore a quindici giorni da'

luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto

delle frazioni di mese uguali o inferiori a quindici giorni e dei

mesi nei quali non e' corrisposto lo stipendio tabellare per

aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e

sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non e' computato agli

effetti dell'art. 74, comma 2, secondo periodo ed e' corrisposto con

cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio

tabellare, per il periodo 1° marzo 2018-31 dicembre 2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo e' riproporzionato in

relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo e'

analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o

sospensione della prestazione lavorativa che comportino la

corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Art. 76.

Costituzione Fondo risorse decentrate

1. I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto

destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori

assumono la denominazione di «Fondo risorse decentrate».

2. A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate

confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse

aventi caratteristiche di certezza, stabilita' e continuita' negli

importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di

controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del decreto

legislativo n. 165/2001.

3. L'importo di cui al comma 2 e' stabilmente incrementato:

a) degli importi e con le decorrenze di cui agli articoli 88,

comma 4, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3,

distintamente indicati per le diverse amministrazioni destinatarie

delle predette disposizioni;

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di

anzianita' non piu' corrisposte al personale cessato dal servizio,

compresa la quota di tredicesima mensilita'; l'importo confluisce

stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal

servizio in misura intera in ragione d'anno;

c) dell'importo corrispondente alle indennita' di

amministrazione o di ente non piu' corrisposte al personale cessato

dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni;

l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla

cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai

sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165/2001.

4. Il Fondo di cui al presente articolo puo' essere incrementato,

con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della

legge n. 449/1997;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in

attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio

2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge,

regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici

trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo

esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 18 della legge

n. 88/1989;

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennita'

di amministrazione o ente del personale cessato dal servizio nel

corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilita'

residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei

di tredicesima mensilita', le frazioni di mese superiori a quindici

giorni;

e) delle risorse di cui all'art. 87, comma 2, lettera a)

limitatamente ai Ministeri;

f) delle risorse di cui all'art. 88, comma 2, lettera b)

limitatamente alle agenzie fiscali;

g) delle risorse di cui all'art. 89, comma 2, lettera a)

limitatamente agli enti pubblici non economici;

h) delle risorse di cui all'art. 90, comma 2, lettere a), b),

c), d), limitatamente all'ENAC;

i) delle risorse di cui all'art. 91, comma 2, lettere a), b),

limitatamente a AGID;

j) delle risorse di cui all'art. 92, comma 2, lettere a), b),

c) limitatamente al CNEL.

5. La costituzione del fondo risorse decentrate avviene nel

rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni

di legge in materia.

Art. 77.

Utilizzo Fondo risorse decentrate

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la

contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti di legge, tutte

le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle

progressioni economiche e delle risorse gia' destinate alle posizioni

organizzative relative ad annualita' precedenti. Di anno in anno,

sono inoltre rese disponibili per la contrattazione integrativa le

risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e,

ove previsti, di indennita' di amministrazione, rispetto alla

posizione economica iniziale del profilo, del personale cessato dal

servizio, anche per effetto di passaggio ad altra area o alla

dirigenza. Per gli enti pubblici non economici e per l'ENAC si tiene

conto inoltre di quanto previsto rispettivamente dall'art. 89, comma

2, lettera g) e dall'art. 90, comma 2, lettera h) del presente

contratto.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai

sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi e trattamenti economici correlati alla performance

organizzativa;

b) premi e trattamenti economici correlati alla performance

individuale;

c) indennita' correlate alle condizioni di lavoro, in

particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro

in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di

lavoro, alla reperibilita';

d) indennita' correlate allo svolgimento di attivita'

implicanti particolari responsabilita', anche di natura

professionale;

e) progressioni economiche;

f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle

posizioni organizzative;

g) incentivi alla mobilita' territoriale;

h) misure di welfare integrativo in favore del personale

secondo la disciplina di cui all'art. 80, nonche' eventuali

integrazioni alle disponibilita' gia' previste da precedenti CCNL per

tali finalita';

i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui

all'art. 76, comma 4, lettera c).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici

di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle

risorse di cui all'art. 76, comma 4, con esclusione della lettera c)

e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali

risorse.

4. Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai

premi di cui al comma 2, lettere a) e b) e' riservata alla

contrattazione di sede di cui all'art. 7, comma 7, del presente

contratto.

Art. 78.

Differenziazione del premio individuale

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni piu' elevate,

secondo quanto previsto dal sistema di valutazione

dell'amministrazione, e' attribuita una maggiorazione del premio

individuale di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota

di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla

base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di

contrattazione integrativa, non potra' comunque essere inferiore al

30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale

valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresi',

preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a

cui tale maggiorazione puo' essere attribuita.

Art. 79.

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti

analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie

storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di

analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino

significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di

settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale

e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in

continuita' con le giornate festive e di riposo settimanale e nei

periodi in cui e' piu' elevata la domanda di servizi da parte

dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi

di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati

nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di

miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 76, comma

4, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare

riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni

successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano

stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa

disciplina gli effetti del presente comma sulla premialita'

individuale.

Titolo IX  
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80.

Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione

integrativa di cui all'art. 7, comma 6, la concessione di benefici di

natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i

quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e

rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attivita' culturali, ricreative e con

finalita' sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficolta' ad accedere

ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella

necessita' di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal

Servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente

articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilita' gia'

previste, per le medesime finalita', da precedenti norme di legge o

di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del

CCNL enti pubblici non economici del 14 febbraio 2001, nonche', per

la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota

parte del Fondo di cui all'art. 77 del presente contratto.

Art. 81.

Trattenute per scioperi brevi

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 e'

pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 70, comma

2, lettera b).

Art. 82.

Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attivita'

lavorativa in localita' diversa dalla dimora abituale o dalla

ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) 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 e' quella «economica»;

b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o,

nei casi preventivamente individuati ed autorizzati

dall'amministrazione, dei taxi;

c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il

rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo

fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel

limite di complessivi € 44,26;

d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a

dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;

e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il

dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui

all'art. 86 del presente contratto;

f) per le trasferte continuative nella medesima localita' di

durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il

pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria

corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purche' risulti

economicamente piu' conveniente rispetto al costo medio della

categoria consentita nella medesima localita', ai sensi della lettera

c);

g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle

relative autorizzazioni, nel caso che l'attivita' lavorativa nella

sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale

orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine,

solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto

dai commi 2 e 3;

h) un'indennita' di trasferta, avente natura non retributiva,

da erogare esclusivamente al personale avente titolo sulla base di

disposizioni di legge; tale indennita' e' pari a:

€ 20,60 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.

2. Solo nel caso degli autisti si considera attivita' lavorativa

anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la

sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Il tempo di viaggio puo' essere considerato attivita'

lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in

relazione alle modalita' di espletamento delle loro prestazioni

lavorative e' necessario il ricorso all'istituto della trasferta di

durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le

amministrazioni, sulla base della propria organizzazione e nel

rispetto degli stanziamenti gia' previsti nei relativi capitoli di

bilancio destinati a tale finalita', definiscono con gli atti di cui

al comma 11, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le

prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di

tali atti continuano ad avere vigenza le disposizioni sin qui

applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale

prevista nei comparti di provenienza.

4. Al personale delle diverse aree inviato in trasferta al

seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale

dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste

per i componenti della predetta delegazione.

5. Le amministrazioni individuano, con gli atti di cui al comma

11, le attivita' svolte in particolarissime situazioni operative che,

in considerazione dell'impossibilita' di fruire durante le trasferte,

del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di

ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di

€ 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1.

Per le amministrazioni interessate, le suddette attivita', a titolo

esemplificativo, sono cosi' individuate:

a) attivita' di protezione civile nelle situazioni di prima

urgenza;

b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di

incendi boschivi;

c) attivita' su fari ed impianti di segnalazione marittima,

installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e

postazioni militari;

d) attivita' di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti

effossori;

e) attivita' che comportino imbarchi brevi su unita';

f) attivita' di controllo, di rilevazione, di collaudo, di

vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria,

finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela

dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela

della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e

similari;

g) attivita' di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e

di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

6. Nel caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di

cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennita' di cui al

medesimo comma 1, lettera h), primo alinea, ridotta del 70%, nei casi

ivi previsti. Non e' ammessa in nessun caso l'opzione per

l'indennita' di trasferta in misura intera.

7. 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.

8. Le amministrazioni, con gli atti di cui al comma 11,

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.

9. 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.

10. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo

i primi duecentoquaranta giorni di trasferta continuativa nella

medesima localita'.

11. Le amministrazioni stabiliscono, con gli atti previsti dai

rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze

organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di

dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale

sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative

modalita' procedurali, nonche' quanto previsto dai commi 3, 5, 8.

12. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento

di trasferta del personale di Ministeri e agenzie fiscali, ivi

compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane

disciplinato dalle leggi n. 836 del 18 dicembre 1973, n. 417 del 26

luglio 1978 e decreto del Presidente della Repubblica n. 513/1978 e

successive modificazioni ed integrazioni nonche' dalle norme

regolamentari vigenti.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei

limiti delle risorse gia' previste nei bilanci delle singole

amministrazioni per tale specifica finalita'.

Art. 83.

Copertura assicurativa

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. L'utilizzo

del mezzo proprio, e' possibile nei limiti previsti dalle

disposizioni legislative e delle relative modalita' applicative.

2. La polizza di cui al comma 1 e' rivolta alla copertura dei

rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di

danneggiamento al mezzo di trasporto di proprieta' del dipendente e

ai beni trasportati, nonche' 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

proprieta' dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la

copertura, nei limiti e con le modalita' 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 societa' assicuratrici in base

alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal

presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a

titolo di indennizzo per lo stesso evento.

6. Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio

per tale specifica finalita' e compatibilmente con i vincoli

finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le

necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della

responsabilita' civile dei dipendenti appartenenti alle piu' elevata

area o categoria del sistema di classificazione professionale, che

coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche

per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo

svolgimento di attivita' in condizioni di piena autonomia, con

assunzione diretta di responsabilita' verso l'esterno, ivi compreso

il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'art. 84, ove

non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e

colpa grave.

7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi

in convenzione ovvero aderire ad una convenzione gia' esistente, nel

rispetto della normativa vigente.

8. Ai fini della scelta della societa' di assicurazione le

amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture

assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la

possibilita', per il personale interessato, di aumentare massimali e

«area» di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Art. 84.

Patrocinio legale

1. L'amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed

interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di

responsabilita' civile o penale nei confronti di un suo dipendente

per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio

e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumera' a proprio carico,

a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa

dell'amministrazione o che la stessa amministrazione non sia

controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura

del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di

comune gradimento, anche interno all'amministrazione.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi

con dolo o colpa grave, l'amministrazione ripetera' dal dipendente

tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del

giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai

dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 83, comma 6.

4. Per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del

decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni,

dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, alle amministrazioni destinatarie

di tali disposizioni legislative.

Art. 85.

Diritti derivanti da invenzione industriale

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente

nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni

dell'art. 2590 del codice civile e quelle speciali che regolano i

diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto

all'attivita' istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione

integrativa di cui all'art. 7, comma 6 lettera v), puo' individuare i

criteri ai fini della corresponsione di speciali premi correlati alla

performance nell'ambito delle risorse di cui all'art. 77 del presente

contratto.

Art. 86.

Servizio mensa e buoni pasto

1. Le amministrazioni possono istituire un servizio mensa, in

gestione diretta o mediante affidamento a terzi ovvero, in

alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

2. Il valore nominale del buono pasto e' pari a euro 7,00.

3. Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, sono

confermate le previgenti discipline previste nei comparti di

provenienza.

4. 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 gia' in

vigore.

5. I dipendenti in assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 51

del presente contratto ricevono il buono pasto o, alternativamente,

fruiscono del servizio mensa presso l'amministrazione ove prestano

servizio.

6. E' esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei

limiti delle risorse gia' previste nei bilanci delle singole

amministrazioni per tale specifica finalita'.

Titolo X  
DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 87.

Clausole speciali per i Ministeri

1. I Ministeri continuano a corrispondere:

a) le indennita' di amministrazione di cui all'art. 31 del CCNL

14 settembre 2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;

b) l'indennita' di bilinguismo di cui all'art. 33 del CCNL 14

settembre 2007, nei valori e secondo la disciplina previgente.

2. In materia di trattamento economico, i Ministeri continuano

inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 30, comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999,

finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

b) l'art. 20, comma 3 del CCNL del 12 giugno 2003;

c) l'art. 21, comma 3 del CCNL 12 giugno 2003;

d) l'art. 22, comma 2 del CCNL 12 giugno 2003;

e) l'art. 3, comma 2 del CCNL 21 febbraio 2001 aggiunto

dall'art. 17, comma 12, del CCNL del 16 maggio 2001.

3. Continuano altresi' a trovare applicazione le previsioni

dell'art. 17, comma 3 del CCNL del 16 maggio 1995.

Art. 88.

Clausole speciali per le agenzie

1. Le agenzie continuano a corrispondere:

a) le indennita' di amministrazione di cui all'art. 13 del CCNL

10 aprile 2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.

b) l'indennita' di bilinguismo di cui all'art. 14 del CCNL 10

aprile 2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.

2. In materia di trattamento economico, le agenzie continuano

inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 84, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004;

b) l'art. 84, comma 5 del CCNL del 28 maggio 2004, finalizzato

all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

c) l'art. 79, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004;

d) l'art. 81, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004.

3. Continuano altresi' a trovare applicazione le previsioni

dell'art. 45, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo di cui all'art. 76,

comma 3 e' incrementato di un importo pari allo 0,30% del monte

salari dell'anno 2015.

Art. 89.

Clausole speciali per gli enti pubblici non economici

1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:

a) l'indennita' di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1° ottobre

2007, nei valori e secondo le discipline previgenti;

b) l'indennita' di bilinguismo di cui art. 39 del CCNL 14

febbraio 2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;

c) l'indennita' di guardiaparco di cui all'art. 37 del CCNL 1°

ottobre 2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;

d) l'indennita' di cui all'art. 25, comma 6 del CCNL 9 ottobre

2003.

2. In materia di trattamento economico, gli enti pubblici non

economici continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori

discipline:

a) l'art. 4, comma 10 del CCNL enti pubblici non economici del

14 marzo 2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui

all'art. 76, comma 4;

b) l'art. 26, comma 5 del CCNL 9 ottobre 2003;

c) l'art. 34, comma 4 del CCNL enti pubblici non economici 1°

ottobre 2007;

d) l'art. 25, comma 4 del CCNL enti pubblici non economici 9

ottobre 2003;

e) l'art. 22, comma 3 del CCNL enti pubblici non economici 9

ottobre 2003;

f) l'art. 23, comma 3 del CCNL enti pubblici non economici 9

ottobre 2003;

g) l'art. 35, comma 4 del CCNL 1° ottobre 2007 e l'art. 6,

comma 4 del CCNL 18 febbraio 2009;

h) l'art. 7, comma 1 del CCNL 1° luglio 1996, come modificato e

integrato dall'art. 42, comma 1 del CCNL 14 febbraio 2001, con

riferimento all'art. 69, comma 1 del presente CCNL;

i) l'art. 27, comma 1, lettera f) del CCNL del 14 febbraio

2001.

3. E' confermata altresi' la previgente disciplina sul fondo per

i trattamenti accessori delle qualifiche ad esaurimento di cui

all'art. 36, comma 2 del CCNL 1° ottobre 2007.

4. E' confermata la previgente disciplina del valore nominale dei

buoni pasto per gli enti pubblici non economici non destinatari

dell'art. 5, comma 7 del decreto-legge n. 95/2012.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo di cui all'art. 76,

comma 3 e' incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte

salari dell'anno 2015.

Art. 90.

Clausole speciali per ENAC

1. L'ENAC continua a corrispondere:

a) l'indennita' di ente per il personale dell'area tecnica,

economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa di

cui all'art. 61, comma 1, lettera g) del CCNL del 19 dicembre 2001,

nei valori e secondo le discipline previgenti;

b) indennita' professionale per il personale dell'area tecnica,

economica ed amministrativa di cui all'art. 61, comma 1, lettera h)

del CCNL del 19 dicembre 2001, nei valori e secondo le discipline

previgenti;

c) indennita' professionale per il personale dell'area

operativa di cui all'art. 61, comma 1, lettera i) del CCNL del 19

dicembre 2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;

d) indennita' aeronautica per gli ispettori di volo di cui

all'art. 61, comma 1, lettera j) del CCNL del 19 dicembre 2001, nei

valori e secondo le discipline previgenti;

e) l'indennita' di mansione ai centralinisti telefonici non

vedenti di cui all'art. 65, comma 2, lettera m) del CCNL 19 dicembre

2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;

f) l'indennita' di bilinguismo al personale in servizio nelle

regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, di cui

all'art. 65, comma 2, lettera n) del CCNL 19 dicembre 2001 nei valori

e secondo le discipline previgenti;

g) l'indennita' sostitutiva dell'indennita' aeronautica di cui

all'art. 65, comma 2, lettera o) del CCNL 19 dicembre 2001, nei

valori e secondo le disciplina previgenti.

2. In materia di trattamento economico, l'ENAC continua inoltre

ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 28, comma 3 del CCNL 19 febbraio 2007, finalizzato

all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

b) l'art. 64, comma 1, lettera g) del CCNL 19 dicembre 2001,

finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

c) l'art. 64, comma 2 del CCNL 19 dicembre 2001, finalizzato

all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

d) l'art. 64, comma 3 del CCNL 19 dicembre 2001, finalizzato

all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

e) l'art. 30, comma 3 del CCNL del 19 febbraio 2007;

f) l'art. 31, comma 3 del CCNL del 19 febbraio 2007;

g) l'art. 18, comma 3 del CCNL del 30 novembre 2009;

h) l'art. 18, comma 4 del CCNL del 30 novembre 2009;

i) l'art. 18, comma 2 del CCNL del 30 novembre 2009, ai fini

della determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione

integrativa di cui all'art. 77, comma 1;

j) l'art. 74 del CCNL 19 dicembre 2001;

k) l'art. 34 del CCNL del 19 febbraio 2007;

l) l'art. 48, integrato dall'art. 67 CCNL 19 dicembre 2001, e

l'art. 49 del CCNL RAI del 14 luglio 1997;

m) l'art. 27, comma 4 del CCNL 19 febbraio 2007.

3. Sono confermate altresi' le seguenti discipline:

a) art. 20, comma 9, ultimo periodo CCNL RAI 14 luglio 1997;

b) art. 24 del CCNL del 19 dicembre 2001, relativamente alla

disciplina del trattamento economico spettante in caso di malattia;

c) art. 39 CCNL RAI del 14 luglio 1997, articoli 68 e 79 del

CCNL 19 dicembre 2001, art. 6 CCNL integrativo del 30 maggio 2007;

d) art. 96 del CCNL 19 dicembre 2001;

e) art. 69, comma 1, lettera g) del CCNL 19 dicembre 2001.

4. Si confermano, altresi', le disposizioni contrattuali relative

alla sezione dei professionisti diplomati.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo di cui all'art. 76,

comma 3 e' incrementato, per il personale non dirigente, di un

importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo per le politiche di

sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale di cui

all'art. 6 del CCNL 18 marzo 2010 e' incrementato, di un importo pari

allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 91.

Clausole speciali per AGID

1. AGID continua a corrispondere:

a) l'indennita' di qualificazione professionale di cui all'art.

64, comma 1, lettera b) del CCNL del 12 aprile 2011, nei valori e

secondo le discipline previgenti;

b) l'assegno al personale di cui all'art. 64, comma 1, lettera

d), ove spettante.

2. In materia di trattamento economico, AGID continua inoltre ad

applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) art. 69, comma 2, terzo alinea del CCNL del 12 aprile 2011,

finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

b) art. 69, comma 3 del CCNL del 12 aprile 2011, finalizzato

all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

c) art. 65 comma 1, del CCNL 12 aprile 2011;

d) art. 71 del CCNL 12 aprile 2011.

3. Sono confermate altresi' le seguenti discipline:

a) art. 25, commi 1 e 5, CCNL del 12 aprile 2011;

b) art. 37, comma 7, lettera a) del CCNL del 12 aprile 2011.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo di cui all'art. 76,

comma 3 e' incrementato di un importo pari allo 0,20% del monte

salari dell'anno 2015.

Art. 92.

Clausole speciali per CNEL

1. Il CNEL continua a corrispondere l'indennita' di

amministrazione di cui all'art. 67 del CCNL 14 febbraio 2001, nei

valori e secondo le discipline previgenti.

2. In materia di trattamento economico, il CNEL continua inoltre

ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) art. 71, comma 2, terzo alinea del CCNL del 14 febbraio

2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76,

comma 4;

b) art. 5, comma 2 del CCNL del 4 dicembre 2001, finalizzato

all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

c) art. 39, comma 2, lettera b) del CCNL del 18 luglio 2006,

finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

d) art. 35, comma 3 del CCNL del 18 luglio 2006;

e) art. 14, comma 3 del CCNL del 18 novembre 2008.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo di cui all'art. 76,

comma 3 e' incrementato di un importo pari allo 0,67% del monte

salari dell'anno 2015.

Art. 93.

Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 del CCNQ del 13

luglio 2016, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del decreto-legge n.

78/2010 e dell'art. 19 del decreto legislativo n. 218/2016, al

personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL ed al personale dell'ex

ISFOL trasferito all'ANPAL continuano ad applicarsi, in via

transitoria e fino agli accordi definiti nella prossima tornata

contrattuale, gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento

economico previsti per il personale appartenente agli enti di

ricerca.

Art. 94.

Clausola speciale e transitoria

1. Per i dipendenti dell'amministrazione economica finanziaria,

incluse le agenzie fiscali, di cui all'art. 1, comma 9, della legge

28 dicembre 2015, n. 208, cui sono state affidate le mansioni della

terza area, sulla base di contratti individuali di lavoro a tempo

indeterminato, stipulati in esito al superamento di concorsi banditi

in applicazione dei CCNL della tornata 1998-2001 e 2002-2005, viene

confermato l'inquadramento, tenuto conto della professionalita'

raggiunta, nella posizione economico e giuridica acquisita attraverso

le procedure concorsuali di cui sopra.

2. La conferma dell'inquadramento di cui al comma 1, decorre

dalla data di entrata in vigore del presente contratto nei limiti

delle facolta' assunzionali a tempo indeterminato e delle vacanze in

organico previste per le strutture interessate.

Art. 95.

Istituzione nuovi profili per le attivita' di comunicazione e

informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le

parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attivita' di

informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche

amministrazioni, mediante la previsione di profili professionali

idonei a garantire l'ottimale attuazione dei relativi compiti e

funzioni.

2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei

processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori

dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di

cui al comma 1, in possesso di adeguate competenze in materia,

saranno collocati nell'ambito dei sistemi di classificazione delle

amministrazioni, a seconda della complessita' dei compiti, nonche'

del livello di autonomia, responsabilita' e competenza professionale,

dagli stessi richiesto.

3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni

lavorative con i modelli organizzativi delle amministrazioni, queste

ultime individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e

tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, «profili professionali», che

definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche

competenze richieste, nonche' i requisiti culturali e professionali

necessari per l'espletamento delle relative attivita', anche tenendo

conto della normativa di settore.

4. Pertanto, tenuto conto dei sistemi di classificazione allo

stato vigenti nelle amministrazioni del comparto ed al fine di

garantire una sostanziale omogeneita' nell'ambito del comparto, il

comma 5 definisce i «contenuti professionali di base» delle attivita'

di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali le

amministrazioni procederanno alla definizione dei profili di cui al

comma 1.

5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti

contenuti professionali di base sono cosi' articolati e definiti:

a) settore comunicazione

area C - area terza o equivalenti

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed

interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi

dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la

comunicazione istituzionale, raccordo i processi di gestione dei siti

internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia

di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati

dall'amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione

istituzionale.

b) settore informazione

area C - area terza o equivalenti

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati

in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali

dell'amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli

organi di informazione; individuazione e/o implementazione di

soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante

e aggiornata informazione sull'attivita' istituzionale

dell'amministrazione; gestione degli eventi, dell'accesso civico e

delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media,

giornalista pubblico.

6. In relazione ai propri fabbisogni, le amministrazioni potranno

definire altresi' profili per l'area B, l'area seconda o categorie

equivalenti, tenendo conto delle declaratorie previste per tali aree.

7. L'istituzione dei profili di cui al presente articolo potra'

essere oggetto di ulteriore approfondimento nell'ambito dei lavori

della commissione di cui all'art. 12 del presente contratto, anche in

relazione alle modalita' specifiche di adesione alle casse

previdenziali e di assistenza dei giornalisti, alla definizione dei

percorsi formativi, ad eventuali e specifiche modalita' di

articolazione dell'orario di lavoro.

Titolo XI  
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 96.

Conferme

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in

quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non

disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL concernenti le

amministrazioni confluite nel presente comparto delle funzioni

centrali.

2. Sono specificamente confermate le disposizioni relative ai

sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti

CCNL di cui al comma 1 del presente articolo.

MINISTERI

Parte di provvedimento in formato grafico

AGENZIE FISCALI

Parte di provvedimento in formato grafico

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Parte di provvedimento in formato grafico

CNEL

Parte di provvedimento in formato grafico

ENAC

Parte di provvedimento in formato grafico

AGID

Parte di provvedimento in formato grafico

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11 (Ferie e

recupero festivita' soppresse), le parti si danno reciprocamente atto

che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art.

5, comma 8, del decreto-legge n. 95 convertito nella legge n. 135 del

2012 (MEF - Dip. Ragioneria generale Stato prot. 77389 del 14

settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012 - Dip. funzione

pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre

2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite

sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilita' di fruire

delle ferie non e' imputabile o riconducibile al dipendente come

nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del

rapporto di lavoro per inidoneita' fisica permanente e assoluta,

congedo obbligatorio per maternita' o paternita'.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano sulla necessita' che siano definiti, con

cadenza periodica, momenti di informazione finalizzati allo sviluppo

della cultura previdenziale rivolti al personale a cui si applica il

presente contratto, al fine di incentivare le adesioni al fondo

Perseo Sirio.

Dichiarazione congiunta n. 3

Entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL le parti si

incontreranno per definire un percorso e una disciplina di

armonizzazione volte ad assicurare omogenee opportunita' e modalita'

di finanziamento per l'accesso alla previdenza complementare.

Dichiarazione congiunta n. 4

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate

previsti dall'art. 76, comma 3, lettera a), le parti ritengono

concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse

finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di

finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei

fondi previsti dalle norme vigenti.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti prendono atto che l'organismo paritetico

dell'innovazione di cui all'art. 6 del presente CCNL, nella

individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue

funzioni, dovra' operare senza sovrapposizioni con l'attivita' del

Comitato unico di garanzia. A tal fine, ove necessario, occorrera'

promuovere forme di coordinamento che garantiscano la distinzione dei

ruoli di ciascuno dei due organismi ed evitino la duplicazione delle

relative funzioni.

Dichiarazione congiunta n. 6

In relazione quanto previsto dall'art. 45, comma 5 del decreto

legislativo n. 165/2001, con riferimento al personale assunto con

contratto indeterminato dal Ministero degli affari esteri nelle sedi

diplomatiche e consolari e negli istituti di cultura all'estero, si

provvedera' mediante apposita sequenza contrattuale, a definire

disciplina analoga a quella prevista dai precedenti CCNL, con

particolare riferimento a quanto stabilito dall'art. 34 del CCNL

Ministeri del 14 settembre 2007, determinando, ad invarianza

complessiva di spesa, incrementi del fondo sulla base degli

incrementi medi pro-capite riferiti al restante personale dei

Ministeri.

Dichiarazione congiunta n. 7

In relazione a quanto previsto dall'art. 37, comma 10, lettera

e), le parti ritengono che il principio ivi affermato, circa la non

necessaria proporzionalita' tra i trattamenti accessori correlati

alla performance ed il numero dei giorni di assenza, riguardi tutti i

periodi di assenza per malattia e si danno reciprocamente atto che

l'erogazione dei premi deve, invece, tenere conto del positivo

apporto del dipendente ai risultati.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti condividono la positiva innovazione rappresentata

dall'art. 38 del presente CCNL e concordano sull'utilita' di

procedere ad un'attivita' di monitoraggio dell'attuazione del nuovo

istituto anche al fine di estendere e migliorare la prima

applicazione della norma a partire dal successivo rinnovo del CCNL.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |