

Stampato in proprio in data 3 giugno 2004

Art. 30: Il contratto individuale di lavoro	
Art. 31: Periodo di prova	Art. 65: Obblighi del dipendente
Art. 32: Ricosituzione del rapporto di lavoro	Art. 66: Sanzioni e procedimento disciplinare
	Art. 67: Codice disciplinare
<b>CAPO II - L'orario di lavoro</b>	Art. 68: Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
Art. 33: Orario di lavoro	Art. 69: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Art. 34: Turnazioni	Art. 70: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
Art. 35: Orario plurisettimanale	Art. 71: Norme transitorie per i procedimenti disciplinari
Art. 36: Orario di lavoro flessibile	
Art. 37: Rilevazione dell'orario	<b>CAPO IX</b>
Art. 38: Ritardi	Art. 72: Procedure di conciliazione ed arbitrato
Art. 39: Recupero e riposi compensativi	
Art. 40: Pausa	<b>CAPO X</b>
Art. 41: Reperibilità	Art. 73: Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
Art. 42: Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero	
Art. 43: Riduzione dell'orario	<b>CAPO XI - Estinzione del rapporto di lavoro</b>
<b>CAPO III – Ferie e festività</b>	Art. 74: Termini di preavviso
Art. 44: Ferie	Art. 75: Cause di cessazione del rapporto di lavoro
Art. 45: Festività	Art. 76: Obblighi delle parti
<b>CAPO IV – Sospensione, interruzione del rapporto di lavoro</b>	
<b>Sezione I</b>	<b>TITOLO V - Trattamento economico</b>
Art. 46: Permessi retribuiti	<b>CAPO I : Struttura della retribuzione</b>
Art. 47: Permessi brevi	Art. 77: Struttura della retribuzione
Art. 48: Diritto allo studio	Art. 78: Retribuzione e sue definizioni
<b>Sezione II</b>	Art. 79: Stipendio tabellare
Art. 49: Assenze per malattia	Art. 80: Tredicesima mensilità
Art. 50: Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	Art. 81: Effetti dei nuovi stipendi
<b>Sezione III</b>	<b>CAPO II – Sviluppo economici</b>
Art. 51: Aspettative	Art. 82: Sviluppo economici all'interno delle aree
Art. 52: Altre aspettative previste da disposizioni di legge	Art. 83: Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area
Art. 53: Congedi per la formazione	
Art. 54: Servizio militare	<b>CAPO III</b>
<b>Sezione IV</b>	Art. 84: Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
Art. 55: Congedi dei genitori	Art. 85: Utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
Art. 56: Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	<b>CAPO IV - Trattamenti accessori</b>
Art. 57: Tutela dei dipendenti portatori di handicap	Art. 86: Lavoro straordinario
Art. 58: Mutamento di profilo per indoneità psico-fisica	Art. 87: Indennità di Agenzia
<b>CAPO V – Mobilità</b>	<b>CAPO V – Disposizione varie sul trattamento economico</b>
Art. 59: Mobilità volontaria all'interno del comparto	Art. 88: Banca delle ore
Art. 60: Assegnazione temporanea presso altra amministrazione	Art. 89: Bilinguismo
Art. 61: Accordi di mobilità	Art. 90: Trattenute per scopi brevi
Art. 62: Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	Art. 91: Copertura assicurativa e patrocinio legale
<b>CAPO VI - Formazione</b>	Art. 92: Diritti derivanti da invenzione industriale
Art. 63: Formazione	Art. 93: Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali
<b>CAPO VII – Disposizioni particolari</b>	
Art. 64: Clausole speciali	
<b>CAPO VIII - Norme disciplinari</b>	

- Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
  - Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione
  - nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.
- Art. 12  
(Contratti)**
- Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
  - Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
  - Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
  - Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.
- Art. 13  
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)**
- Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione e resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

- accreditarsi come rappresentanti confederali della USAE oltrianse quanto segue:
- Il sig. Sperandini non rappresenta in alcun modo la scrivente confederazione e al momento non fa parte di alcun organismo USAE.
  - né il sig. Sperandini né gli altri dirigenti della FLP sono titolari a rappresentare la scrivente confederazione e tanto meno a sottoscrivere alcunché in nome e per conto della USAE.
- Roma lì venerdì 28 maggio 2004
- Il Segretario Generale  
Adamo Bonazzi
- NOTA A VERBALE  
Federazione INTESA**

**1° CCNL DELLE AGENZIE FISCALI**
- La scrivente O.S. esprime profondo dissenso ai contenuti del presente contratto, che viene sottoscritto esclusivamente al fine di accedere al sistema di relazioni sindacali ivi disciplinato. Un contratto deludente, a nostro avviso, per quella che doveva rappresentare un'occasione importante per dare dignità professionale e salariale al personale di un settore pubblico di grande ruolo istituzionale che di recente ha contribuito ad un profondo processo di riforma dell'amministrazione finanziaria.
- Nello specifico evidenziamo:
- il mancato collocamento del personale dell'area A alla prima fascia retributiva dell'area B, nonostante l'impegno più volte espresso in tal senso dagli stessi vertici delle Agenzie;
  - il mancato collocamento del personale delle aree B e C nelle fasce retributive immediatamente superiori delle stesse aree;
  - la mancata istituzione della separata area della Vice-diregenza, così come prevista dalla legge 145/2001, solo surrettiziamente e maldestramente traslata con la previsione delle posizioni organizzative per le quali, ottenuto, non vengono previste piante organiche e precisi criteri selettivi, con il rischio di creare pericolose differenziazioni economiche e professionali tra il personale della stessa area;
  - l'insufficiente adeguamento delle retribuzioni non corrispondenti al rapporto del 5,66% stabilito nell'accordo con il Governo del febbraio 2001, comunque non adeguato al riallineamento con gli stipendi della comunità europea di pari settore;
  - l'irraccontabile sperequazione economica nella stabilizzazione di parte del salario accessorio nella istituenda indennità d'agenzia, nettamente penalizzante per le Dogane. Scelta che appare tanto più incomprensibile in ragione dell'impegno richiesto a queste ultime dalla recente finanziaria nella lotta alla contraffazione e nella salvaguardia della sicurezza nazionale. Viceversa, riteniamo che sarebbe stato più utile demandare l'intera questione alla contraffazione integrativa d'agenzia, lasciando al CCNL, esclusivamente la determinazione del valore minimo e massimo di detta indennità.

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

a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di Agenzia, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 45 del d. lgs. 165/2001;

b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concentrazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di appositi Comitati;

c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

**Contrattazione collettiva integrativa**

**Art. 4**

1. Le parti di cui all'art. 11 (composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa) sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art. 84 (fondo), al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Agenzia tra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 85.

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

A) A livello nazionale di Agenzia:

- le linee di indirizzo generale dei programmi annuali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

- le ricadute delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

- accordi di mobilità;

- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;

- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 (comitato pari opportunità) del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (orario di lavoro).

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art. 29 (relazioni sindacali nel sistema classificatorio), comma 1, lett.A) e all'art. 43 (riduzione dell'orario di lavoro) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative viene attivata al momento del

verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria. Decorso trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B) presso ogni sede centrale dell'Agenzia e ufficio periferico, individuati come sede di contrattazione a seguito dell'elezione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;

- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili, secondo quanto previsto a livello nazionale di Agenzia;

- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello nazionale di Agenzia;

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (Orario di lavoro), nel rispetto dei principi fissati a livello nazionale di Agenzia;

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

- 5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 14 (clausole di raffreddamento), sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorso trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

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

**Art. 5**

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

- 1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si rinnovano a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL, che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

- 2. L'Agenzia provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1, entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 del presente contratto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

- 3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione

- 5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consiglieri/ali Consiglieri, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidenza del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

- 6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

**ALLEGATO N.2**

**CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

**(Disposizioni di carattere generale)**

**Art. 1**

- 1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli allatto dell'assunzione in servizio.

- 2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità del pubblico dipendente.

- 3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciateli dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**Art. 2**

**(Principi)**

- 1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

- 2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il

corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

- 3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze; si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

- 4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

- 5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

- 6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

- 7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

**Art. 3**

**(Regali e altre utilità)**

- 1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre beneficio da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

- 2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

**Art. 4**

**(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)**

- 1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

- 2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

- c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
- d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
- e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
- f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;
- Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione ai quali l'Agenzia fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.
- B) Concentrazione**
1. La concentrazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottindicatale:
- 1) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 per:
- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) le linee aziendali di pianificazione per la stipula delle Convenzioni con il Ministero dell'Economia e Finanze, con riferimento alle ricadute sull'organizzazione ed i rapporti di lavoro;
- c) ripartizione delle dotazioni organiche complessive;
- d) la verifica periodica della produttività degli uffici;
- e) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Agenzia;
- 2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:
- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
- b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio;
2. Sono, altresì, oggetto di concentrazione le materie previste nell'art. 29 (relazioni sindacali del sistema classificatorio), comma 1, lett. B).
3. La concentrazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concentrazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. Nella concentrazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; del resto della concentrazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.
- C) CONSULTAZIONE**
1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

- 1) soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1:
- a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;

- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrio di cui all'art. 72 del presente CCNL.

- c) elezione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (flessibilità).
- 2) i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:
- a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

2. E', inoltre, prevista la consultazione dei rappresentanti per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

#### DI FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Presso ciascuna Agenzia, al fine di favorire un ordinato governo dei processi di rinnovamento e di riorganizzazione delle stesse, sono costituiti appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7 (Comitato pari opportunità), composti dai rappresentanti dell'Agenzia e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Agenzia registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Agenzia. Possono essere istituiti appositi Comitati per garantire l'applicazione della legge 104 del 1992, in particolare per quanto riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche. Ai Comitati è inoltre affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di

- aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui al successivo art. 63. Delle attività dei Comitati, correlate dai dati raccolti nelle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

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

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo,

#### NOTA A VERBALE ARAN

Con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 79, comma 3 (stipendio tabellare), si precisa che al personale in servizio all'estero destinato del presente contratto, cui non spetta l'IS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattative previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il congiungimento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Con riferimento all'art. 88 (bilinguismo) le parti, si impegnano ad esaminare nel prossimo biennio l'opportunità di continuare a prendere a riferimento, per individuare l'importo dell'indennità di bilinguismo, il contratto della provincia Autonoma di Bolzano oppure quello della Regione Trentino alto Adige.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione alla decurtazione dell'indennità di agenzia nei periodi di assenza per malattia inferiori ai 15 giorni, le parti si impegnano a rinviare tale istituto in occasione del rinnovo contrattuale del biennio 2004-05.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Al fine di garantire l'uniformità dei comportamenti delle amministrazioni pubbliche nella gestione dei processi di mobilità, le parti concordano sull'opportunità che venga attuata una verifica delle situazioni determinatesi in relazione agli inquadramenti giuridici ed economici dei dipendenti trasferiti alle Agenzie Fiscali per effetto del D.P.C.M. n. 325 del 1988, con particolare riguardo al personale proveniente dall'Ente Ferrovie.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano di interpretare le clausole sottindicatale nel seguente modo:

- art. 28 (indennità di posizione e di risultato): alla copertura dei maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 2, le Agenzie provvedono con una quota delle risorse già previste sul capitolo per i compensi per il lavoro straordinario, che conseguentemente si riduce del corrispondente importo;

- art. 87 (indennità di Agenzia): la quota pro-capite mensile, di cui al comma 2 lett. c), destinata al finanziamento dell'indennità di Agenzia deriva dalla stabilizzazione delle componenti aventi carattere di certezza e continuità della quota incentivante attribuita a ciascuna Agenzia ai sensi dell'art. 59, comma 4 lett. c) del d.lgs. n. 300 del 1999;

- art. 100 (Disposizioni transitorie): la norma di cui al comma 2 viene attuata nel rispetto della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, secondo quanto previsto dall'art. 21 del presente CCNL.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento all'art. 84, comma 4, del presente CCNL, le parti si danno atto che la confluenza nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività degli impieghi relativi all'indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio - e non utilizzati in conseguenza di nuove assunzioni - deve avvenire con le stesse modalità previste per la retribuzione individuale di anzianità di cui al medesimo art.84, comma 2, 5ª allinea.

#### ALLEGATO N.1

#### SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

##### Art. 1 (Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

##### Art. 2 (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominato/dora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie

paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'Agenzia favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo 1. componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incirco per un solo mandato.

CAPO II  
I SOGGETTI SINDACALI

Art. 9

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di Agenzia di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria finalate del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. B) sono:  
- le R.S.U.  
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali finalate del CCNL.

Art. 10

Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:  
a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;  
b) dirigenti sindacali:

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

- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;

- componenti degli organismi statali delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non concidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

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

Art. 11  
Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

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

1 - A LIVELLO NAZIONALE DI AGENZIA

a) Per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;

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

b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1:

II) NELLE SEDI CENTRALI DI AGENZIA E NEGLI UFFICI PERIFERICI INDIVIDUATI COME SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A SEGUITO DI ELEZIONE DI R.S.U.:

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Agenzia nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato.

- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.

b) per la parte sindacale, dai soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2.

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

CAPO III  
I DIRITTI SINDACALI

Art. 12

Diritto di assemblea

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

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

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.

- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, c. 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;

- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU. 3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art.

Tabella D

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Posizione economica	Tabellare al 31.12.2001	IIS al 31.12.2001	dall'1.1.02	dall'1.1.03 (*)
Leg. Gen. re.	18.185,48	6.972,14	18.899,48	26.667,22
Dir. Dir. re.	16.515,26	6.866,15	17.178,86	24.784,21
C3 - S	15.092,94	6.641,43	15.667,74	22.949,97
C3	13.615,35	6.641,43	14.190,15	21.472,88
C2	11.894,52	6.545,24	12.417,72	19.546,16
C1 - S	11.081,10	6.445,86	11.538,70	18.537,36
C1	10.398,86	6.445,86	10.876,46	17.855,12
B3 - S	10.110,16	6.371,04	10.548,16	17.406,52
B3	9.049,87	6.371,04	9.487,87	16.346,23
B2	8.187,39	6.317,83	8.398,99	15.375,22
B1	7.514,96	6.277,62	7.906,16	14.619,38
A1 - S	7.354,35	6.235,76	7.725,15	14.373,71
A1	6.823,95	6.235,76	7.194,75	13.843,31

(\*) Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comp rende ed assume l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella E

Sviluppi economici per fasce retributive dal 31.12.03 (Art. 82)

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Attre	Fasce retributive					
	1	2	3	4	5	6
TERZA	17.855,12	18.537,36	19.546,16	21.472,38	22.949,97	24.500,00
SECONDA	14.619,38	15.375,22	16.346,23	17.406,52	17.920,00	18.500,00
PRIMA	13.843,31	14.373,71				

(\*) Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assume l'Indennità Integrativa Speciale.

di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL.

3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale del profilo. La collocazione nelle fasce retributive stipendiali di cui alla tabella E avviene secondo la professionalità ed i requisiti richiesti nel bando di concorso.

4. I profili, collocati nelle aree secondo il nuovo allegato A), descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.

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

6. L'individuazione dei profili di ciascuna area è definita da ogni singola Agenzia, con l'assistenza dell'ARAN, nell'ambito della contrattazione integrativa con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 1.

#### Art. 18

##### Criteri per la definizione dei profili professionali

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

2. I profili individuano le diverse tipologie professionali esistenti nelle Agenzie in relazione ai contenuti delle attività, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte e del livello di professionalità richiesto.

3. I profili, distinti per settori professionali, accoppiano le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche delle Aree, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), che definisce, altresì, i requisiti e le modalità di accesso.

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

a) superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, derivante dalla legge n. 312 del 1980, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;

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

c) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle Agenzie e alle nuove tecnologie adottate;

d) indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel

sistema classificatorio nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico-economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;

e) garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 17, comma 3, sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico retributivo stipendiale previsto per il personale in servizio.

#### Art. 19

##### Istituzione di nuovi profili

1. Le Agenzie, in relazione alle proprie necessità organizzative, potranno prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, sulla base dei criteri dell'art. 18 (criteri per la definizione dei profili professionali), comma 4.

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

3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinata secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 25 (flessibilità tra profili all'interno dell'area).

#### Art. 20

##### Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento – all'interno di ciascuna area - della posizione già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente secondo la tabella B.

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

3. Ferme restando le dotazioni organiche complessive di ciascuna Agenzia, i contingenti delle originarie posizioni sono portati al livello di accesso previsto in applicazione dell'art. 17 (classificazione), comma 3.

4. Tutte le procedure selettive previste dal CCNL del comparto di provenienza sono attivare e portate a compimento, con le

##### - Accesso all'area nel rispetto dell'art. 21, comma 3:

Dall'esterno:

- mediante le procedure previste dalla legge 56/87 e successive modificazioni per i profili per i quali la contrattazione integrativa ha previsto come requisito culturale il diploma di istituzione secondaria di primo grado;

- mediante pubblico concorso per tutti gli altri profili.

Dall'interno:

- dalla prima area funzionale alla seconda area, con le modalità previste dall'art. 23 del presente CCNL.

##### Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno:

- a) per i profili del settore tecnico-operativo: diploma di scuola secondaria di primo grado, con attestati di qualifica ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati;

- b) per gli altri profili: diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

- Per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.

- In mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, al personale, in possesso del diploma di scuola media secondaria di primo grado, è richiesta una **esperienza professionale complessiva di almeno 5 anni nell'area di provenienza.**

#### TERZA AREA FUNZIONALE

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

##### Specifiche professionali:

- approfondite conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali ed elevato grado di esperienza acquisita;

- organizzazione di attività;

- coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;

- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali.

##### Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività attinenti alla sua competenza professionale nel settore assegnato, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del **Tabella B**

profilo di appartenenza le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa. In particolare, a titolo esemplificativo, può dirigere o coordinare unità organiche anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo l'attuazione dell'attività di competenza; può svolgere attività ispettive di valutazione, di verifica, di controllo, di programmazione e di revisione, può essere adibito a relazioni esterne dirette con il pubblico di tipo complesso, relazioni organizzative interne di tipo complesso, può effettuare studi e ricerche, può collaborare ad attività specialistiche, in considerazione dell'elevato livello professionale posseduto. Può assumere temporaneamente funzioni dirigenziali in assenza del dirigente titolare.

##### Accesso all'area nel rispetto dell'art. 21, comma 3:

- dall'esterno: mediante pubblico concorso.

- dall'interno: dalla Seconda area al livello iniziale della Terza area con le modalità previste dall'art. 23 del presente CCNL.

##### Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno:

diploma di laurea o diploma di laurea specialistica secondo le caratteristiche del profilo ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

Per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, **non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.**

In mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, al personale, purché in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, viene richiesta, per i profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno con il solo diploma di laurea, una **esperienza professionale complessiva di 7 anni nell'area di provenienza.**

#### NORME FINALI

1. Sino all'applicazione dell'art. 18 (definizione dei profili), i profili professionali dei dipendenti coincidono con quelli di inquadramento previsti dal DPR 1210 del 1984 e dal DPR 44 del 1990, allegati 1, 2 e 3.

2. Ai fini dell'ammissione del personale alle selezioni interne l'esperienza professionale richiesta è quella complessivamente maturata nell'area di provenienza a prescindere dalla fascia retributiva di inquadramento.

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

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 23 sono preventivamente individuate dalle Agenzie con atti di organizzazione di natura privatistica improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e obiettività di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001, previa concertazione con le OO.SS.

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

3. Nel caso di passaggio tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto per il profilo di assunzione, conseguito attraverso la selezione. Qualora il trattamento economico in godimento, corrispondente alla fascia retributiva di appartenenza, risulti superiore all'iniziale, il dipendente conserva il trattamento più favorevole, mediante assegno *ad personam*, che, solo limitatamente a tale parte, continua a gravare sul fondo ed è riasorbibile con l'acquisizione delle successive fasce retributive nel profilo di nuovo inquadramento.

4. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio di cui all'art. 23 di passaggio tra profili ai sensi dell'art.25, le Agenzie comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlante, ai sensi del d. lgs. n. 152 del 1997.

5. Limitatamente ai dipendenti assunti prima del 16 maggio 1995, le Agenzie procedono alla sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro con i dipendenti che hanno conseguito la nuova posizione giuridica, che, ferma restando la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definiscono tutti gli eventuali altri aspetti connessi al rapporto medesimo ai sensi dell'art. 30 (costituzione del rapporto di lavoro).

#### Art. 25

##### Flessibilità tra profili all'interno dell'area

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dell'esterno in base alla declaratoria di cui all'Allegato A).

2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.

3. Il passaggio è effettuato dalle Agenzie, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art.23 (passaggi tra le aree).

4. Qualora nella dotazione organica dell'area si determinino posti disponibili relativamente ad un profilo, è consentito anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati nell'area purché

in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 82, comma 6. La contrattazione integrativa individua i criteri di svolgimento di una apposita prova teorico pratica per regolare i casi in cui, in relazione ai posti individuati, vi sia parità di punteggio tra gli aspiranti nella relativa graduatoria. I posti lasciati liberi dai predetti dipendenti diventano disponibili nell'area per l'accesso dall'esterno nella percentuale prevista.

#### CAPO V

##### Art. 26

##### Posizioni organizzative e professionali

1. Nell'ambito della terza area le Agenzie, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle proprie esigenze, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti, effettivamente in servizio, incarichi di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ed alta professionalità.

2. Tali posizioni possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:  
- funzioni di direzione di unità operativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

- attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlati al possesso di titoli universitari e/o all'iscrizione ad albi professionali, ad abilitazioni nonché alla maturazione di una adeguata esperienza professionale;

- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

3. Ai fini del comma 2, ogni Agenzia procede alla graduazione delle funzioni connesse con gli incarichi di cui al comma 1, in base ai criteri adottati con proprio atto, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali). Nella graduazione delle funzioni le Agenzie tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa:

a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;

b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dai compiti affidati;

c) complessità delle competenze attribuite;

d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;

e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Agenzia.

##### Art. 27

##### Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti da ciascuna Agenzia con atto scritto e motivato, per un periodo di un anno, su proposta dei dirigenti dell'unità operativa o

indirizzo si realizzerà entro il 31 dicembre 2004

8. Per la completa attuazione del presente articolo, le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura non inferiore all'1% della contribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso

9. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dipendenti delle amministrazioni interessate.

#### CAPO VII

##### BUONI PASTO

##### Art. 98

##### Condizioni di attribuzione dei buoni pasto

1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti del comparto delle Agenzie fiscali, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore consecutive, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 33, comma 5 (orario di lavoro), all'interno della quale va consumato il pasto.

3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 33, comma 5 (orario di lavoro), all'interno della quale va consumato il pasto.

4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui al successivo art. 99 (buoni pasto), e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.

5. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.

6. I competenti organi di ciascuna Agenzia contolleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

##### Art. 99

##### Buoni pasto

1. Il valore del buono pasto, è fissato in € 4,65. Eventuali incrementi possono essere disposti in contrattazione integrativa.

2. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici

dell'Agenzia, secondo la modalità stabilita dall'Agenzia stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 98 (condizioni di attribuzione dei buoni pasto).

3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 98 (condizioni di attribuzione dei buoni pasto), anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'Agenzia ove prestano servizio. I dipendenti del comparto che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.

4. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corrispondenza dell'equivalente in denaro.

#### TITOLO VI NORME FINALI

##### CAPO I

##### Art. 100

##### Disposizioni transitorie

1. Per quanto riguarda la disciplina della flessibilità del rapporto di lavoro, per il personale delle Agenzie continua a farsi riferimento alle corrispondenti norme contenute nel CCNL del comparto Ministeri.

2. In via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto al fine di favorire i processi di riorganizzazione delle Agenzie, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i passaggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area. Altrove deviante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art.84.

##### Art. 101

##### Norma programmatica

1. Le parti concordano sull'opportunità che le Agenzie del Comparto verifichino possibili soluzioni tecniche e forme di copertura finanziaria che possono consentire di pervenire alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché per la copertura del rischio di premiorienza a favore del personale dipendente. Le Agenzie valuteranno, in particolare, la possibilità di istituire allo scopo, anche in forma consorziale, un organismo a carattere nazionale per la più conveniente gestione del servizio definendo altresì le modalità per il controllo di detta gestione.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2004 per valutare gli esiti dell'accoglimento di cui al comma 1 e per concordare le iniziative eventualmente necessarie.

##### Art. 102

##### Norma finale e transitoria

1. Il personale di cui alla legge n. 265 del 2002, ove la riqualificazione abbia riguardato i passaggi tra livelli che nel precedente sistema classificatorio sono stati inseriti all'interno

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) profilo di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - d) mansioni corrispondenti al profilo di assunzione;
  - e) durata del periodo di prova;
  - f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni caso, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1, indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie previste per tali categorie di personale dalle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1.
5. L'Agenzia prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dalle disposizioni sul rapporto di lavoro a tempo parziale previste per tali categorie di personale dalle norme specifiche, secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra Amministrazione, pubblica o privata e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Agenzia comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

- Art. 31**  
**Periodo di prova**
1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
    - 2 mesi per la Prima Area;
    - 4 mesi per la Seconda e la Terza Area.
  2. In base a criteri predeterminati dall'Agenzia, sentite le OO.SS., possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima posizione e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.
  3. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima Agenzia che siano stati inquadrati nell'area superiore a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l'idoneità.
  4. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
  5. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 50 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del presente CCNL.
  6. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 5, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
  7. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 5. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Agenzia deve essere motivato.
  8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
  9. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati, spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
  10. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
- Art. 32**  
**Ricostituzione del rapporto di lavoro**
1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere,

- invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Agenzia, la contrattazione integrativa a livello di Agenzia può individuare i criteri ai fini della corrispondenza di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.
- Art. 93**  
**Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali**
1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, inidoneo o multato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50 e dell'1,25 del trattamento tabellare in godimento della data del riconoscimento formale dell'infermità a seconda che l'invaldità sia stata ascritta alle prime sei categorie di infortunazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riasorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di salario individuale di anzianità.
  2. In relazione ai benefici previsti per gli ex combattenti e simili continua a farsi riferimento alla legge n. 336 del 1970, art. 1 e art. 2 e successive modificazioni ed integrazioni.
- Art. 94**  
**Trattamento di trasferta**
- a) una indennità di trasferta pari a:
    - € 20.658 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
    - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
    - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto, per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
    - c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
    - d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione;
    - e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si prolunga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
    - f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di loro

- trasferimento anche temporaneo ad altra sede.
- a) il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le agenzie - previa consultazione con i soggetti sindacati di cui all'art. 9 (soggetti sindacali italiani), comma 1 - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitolati di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento
  2. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di € 22,25. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostituita per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive € 44,26, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
  3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché i risultati economicamente più convenienti rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
  4. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'agenzia spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
  5. Le attività che - svolgendosi in particolarissime situazioni operative - non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono così individuate, a titolo esemplificativo: attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari.
  6. I dipendenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corrispondenza della somma forfettaria di € 25,82 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 2.
  7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
  8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
  9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
  10. L'Agenzia stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.



successivo. Per turno notturno -festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione integrativa di Agenzia, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 84 (Fondo) secondo le seguenti fattispecie:

a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;

b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno.

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

- € 12,91 l'ordi per ciascun turno festivo;

- € 12,91 l'ordi per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b);

- € 25,82 l'ordi per ciascun turno notturno - festivo.

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

4. Il personale di cui al comma 2 del successivo art. 36 (orario di lavoro flessibile) può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

**Art. 35**  
**Orario plurisettimanale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 33 (orario di lavoro), comma 3 del presente CCNL, viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di concertazione, con le OO. SS., secondo le forme previste dal CCNL.

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

- il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;

- al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuali contestualmente di anno in anno e, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane;

- in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro tale limite può essere elevato, rispettivamente, a 26 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. 36**  
**Orario di lavoro flessibile**

1. Una volta stabilito l'orario di servizio e la tipologia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, è possibile adottare l'orario

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

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D. Lgs. 15/12/2001, L. 104/92, tossicodipendenze, insediamento di figli in asili nido, figli in età sociale, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

**Art. 37**  
**Rilevazione dell'orario**

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato.

2. Qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio il tempo di andata e ritorno per recarsi nella sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

**Art. 38**  
**Ritardi**

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, salva diversa autorizzazione in caso di eventuale oggettivo impedimento.

2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e dell'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità di agenzia).

**Art. 39**  
**Recupero e riposi compensativi**

1. Qualora, per verificate esigenze di servizio, il dipendente presti attività oltre l'orario ordinario giornaliero può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore, anche in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo.

2. Le giornate di riposo a tale titolo maturate non potranno essere cumulate oltre i quattro mesi e dovranno essere concesse entro 30 giorni dalla data della richiesta.

**Art. 40**  
**Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psico-fisiche

3. L'erogazione degli incentivi per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

4. La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del Fondo di cui all'art. 84 (Fondo per le politiche di sviluppo) le risorse da destinare al finanziamento dello sviluppo economico all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82 (sviluppo economico), e delle posizioni organizzative di cui all'art. 26 (sviluppo economico all'interno delle aree e posizioni organizzative). Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione del servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

5. Tutte le risorse di cui all'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 già confluite nel Fondo di cui all'art. 84 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane) e destinate a retribuire particolari condizioni di lavoro, continuano ad essere erogate secondo le modalità in atto vigenti ed attribuite attraverso la contrattazione integrativa.

6. A decorrere dal 1.1.2003 il Fondo è stabilmente ridotto delle risorse occorrenti al finanziamento della quota pro-capite dell'indennità di Agenzia indicata all'art. 87 (indennità di Agenzia), comma 2, lettera c) del presente CCNL, ivi incluse le risorse corrispondenti agli oneri riflessi occorrenti per il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

**CAPO IV**  
**TRATTAMENTI ACCESSORI**

**Art. 86**  
**Lavoro straordinario**

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

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

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 78 (Retribuzione e sue definizioni), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

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

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

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'agenzia ai sensi dell'art. 33 (orario di lavoro) e dell'art. 35 (orario plurisettimanale).

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 88 (banca ore).

**Art. 87**  
**Indennità di Agenzia**

1. Allo scopo di incentivare, riconoscere e valorizzare le prestazioni individuali e collettive del personale delle Agenzie fiscali, a decorrere dal 1.1.2003, è istituita una indennità di Agenzia, corrisposta per dodici mensilità, con carattere di generalità e continuità.

2. L'indennità di cui al comma 1 è costituita dalle componenti retributive di seguito indicate:

a) del valore pro-capite dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999, come integrato dall'art. 4 del CCNL del 21 febbraio 2001, ivi incluso l'incremento mensile stabilito con decorrenza 1.1.2002 nell'allegata Tabella F, colonna 1. Contestualmente all'istituzione dell'indennità di Agenzia, l'indennità di Amministrazione cessa di essere corrisposta;

b) dell'aumento mensile pro-capite nella misura ed alla decorrenza indicata nella allegata tabella F colonna 2;

c) della quota pro-capite mensile, nelle misure e con la decorrenza indicate nella tabella G, derivante dalla stabilizzazione delle componenti della quota incentivante destinata a ciascuna Agenzia ai sensi dell'art. 59, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 300/1999 nonché, fino a concorrenza delle risorse occorrenti, della stabilizzazione della quota parte del Fondo di cui all'art. 84 del presente CCNL, che presenti carattere di certezza e stabilità;

3. L'indennità di Agenzia è considerata utile agli effetti di cui all'art. 81 (Effetti nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo.

4. Nel caso in cui la contrattazione integrativa per l'anno 2003 abbia previsto erogazione di benefici economici a titolo di indennità professionale o compensi analoghi utilizzando, anche parzialmente, le risorse da dedicare al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo, tali benefici sono riassorbiti dall'indennità di Agenzia.

**CAPO V**  
**DISPOSIZIONI VARIE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 88**  
**Banca delle ore**

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

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

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

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano portate per più di 3 giorni. L'Agenzia deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenza per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano portate per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

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

**Art. 45  
Festività**

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

2. La festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 93/77 per le festività sopresse, previa concentrazione di cui all'art. 6 (Sistema di partecipazione),

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

4. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane aventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell'8 marzo 1989, n. 101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad

alcun compenso straordinario o maggiorazioni, anche in modo frazionato in misura non inferiore alle due ore giornaliere.

**CAPO IV  
SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**SEZIONE I**

**Art. 46  
Permessi retribuiti**

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

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

- lutti per coniuge, o convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, giorni tre per evento.

2. A domanda del dipendente – per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati – possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Il dipendente, in alternativa, può fruito di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientrano l'effettuazione di visite specialistiche o esami clinici, di testimonianza per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

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

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

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

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati al fine del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

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

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 78 (retribuzione e sue definizioni), comma 2, secondo alinea, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un treodecimesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese conguo a servizio intero.

5. 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.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Nel caso dei passaggi di cui all'art. 22 trova applicazione la medesima disciplina nel comma 2.

8. Per quanto non previsto dal presente articolo la tredicesima mensilità rimane disciplinata dal d.lgs. C.P.S. n. 263 del 1946 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme regolamentari e dalle circolari vigenti.

**Art. 81  
Effetti dei nuovi stipendi**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt. 67, comma 4 e 70, comma 7 (codice disciplinare e sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del presente CCNL, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata l'esoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 79 (stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-2003. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conguaglio sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 79 (stipendio tabellare) comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione

della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

**CAPO II**

**SVILUPPI ECONOMICI**

**Art. 82**

**Sviluppi economici all'interno delle aree**

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema classificatorio del personale, disciplinata nel capo II, art. 17, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Pertanto, ai sensi del comma 1, nel periodo di permanenza del dipendente nella posizione di accesso dell'area lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive i cui numeri e valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella E.

3. Lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Agenzia, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 85 (fondo) e nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesto alinea, (certezza e stabilità delle risorse), nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'art. 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico).

**Art. 83  
Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area**

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 82 (sviluppi economici all'interno delle aree) è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione di Agenzia, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascuna area.

2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che rivestono la posizione organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo.

3. A tal fine le Agenzie pianificano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.

4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. La permanenza nella fascia attribuita è definita in contrattazione integrativa.

6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione:

- ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'Agenzia procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanentemente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da T.B.C.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
- a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital, e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di cui all'art. 87 (indennità). In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di Agenzia è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico.
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza.
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnofsky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle cure terapeutiche, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).
9. La disciplina di cui al comma 8 si applica ai mutilati o invalidi di

guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

10. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, le agenzie favoriscono un'ottima articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

11. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 47 (permessi brevi). Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

12. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.

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

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

15. L'Agenzia è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative, attraverso la competente Azienda sanitaria locale. I controlli di cui al presente comma non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 55 (Congedi dei genitori).

16. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve dare tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

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

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 del CCNL del comparto Ministeri del 16 maggio 1995, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal art 67 (Codice disciplinare)del presente CCNL.

#### CAPO IX

##### Art. 72

#### Procedure di conciliazione ed arbitrato

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

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

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

4. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi all'organismo di cui all'art. 55, commi 8 e 9 del D. Lgs. 165/2001, richiamati dall'art. 6 (Sistema di partecipazione – consultazione ), lett. C) del presente CCNL.

#### CAPO X

##### Art. 73

#### Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Le Agenzie, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/31/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice – tipo.

#### CAPO XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 74

#### Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corrispondenza dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

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

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

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

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

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

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

8. In caso di decesso del dipendente, l'Agenzia corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall' art. 21722 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo quanto previsto dall'art. 49 (Assenze per malattia).

##### Art. 75

#### Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 49, 50 e 66 ( Malattia, infortuni, Sanzioni e procedure disciplinari), ha luogo:

a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;

b) per dimissioni del dipendente;

a) per decesso del dipendente.

b) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa Comunitaria in materia.

##### Art. 76

#### Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 75 (cause di cessazione del rapporto di lavoro), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Agenzia comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

ed integratori. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolati dagli contratti collettivi, quadro sottoscritti in data 7 agosto 1988, 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002.

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 usufruiscono delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 440 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

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

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

5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

Art. 53

Congedi per la formazione

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

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le agenzie del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di Agenzia definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Agenzia di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. La contrattazione integrativa a livello nazionale di Agenzia di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) individua i criteri

da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

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

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comportamento, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Agenzia ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 49 e 50 (Assenze per Malattia, Infortuni sul lavoro).

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

Art. 54

Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva, l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.

2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza, l'istituzione in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'Agenzia per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.

4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Agenzia corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Agenzia per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

SEZIONE IV

Art. 55

Congedi dei genitori

b) recidiva nelle infrazioni di cui al comma 4, lettere c);

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

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Agenzia quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;

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

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

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

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

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

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

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

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

e) condanna passata in giudicato;

1. per i delitti indicati nell'art. 15, commi 1 e 4 septies, (lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni;

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

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

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 65 (Obblighi del dipendente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

Art. 68  
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'Agenzia inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso, in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

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

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge 97 del 2001, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riativato entro 180 giorni da quando l'Agenzia ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riativato entro 90 giorni da quando l'Agenzia ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.67 (Codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento, avvenuto per le stesse causali del comma 6, si procede analogamente a quanto previsto dal medesimo comma. Nel caso il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi, fatto salvo il caso di morte del dipendente, il procedimento disciplinare riprende su tutti i fatti originariamente contestati.

Art. 57

Tutela dei dipendenti portatori di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali, vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto.
- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corrispondenza del trattamento economico previsto dall'art. 49 (assenza per malattia), comma 7, 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 retribuiti previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado, o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 51 (aspettative), comma 8, lett. c), nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Agenzia dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Agenzia nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero, i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

Art. 58

Mutamento di profilo per indoneità psico-fisica

1. Fatto salvo le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Agenzia non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per indoneità fisica o psichica prima di aver espletto ogni utile tentativo per recuperare al servizio attivo nelle strutture organizzative del settore in mansioni anche diverse o di altro profilo a parità di livello economico iniziale di accesso dell'area di inquadramento ove vi sia la disponibilità organica, purché compatibili con lo stato di salute ed i titoli posseduti,

assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con i motivi che hanno determinato l'indoneità, previo consenso dell'interessato a seguito di comunicazione dei posti disponibili, il dipendente può essere impiegato in un profilo con trattamento economico iniziale inferiore della medesima area oppure in un profilo immediatamente inferiore dell'area sottostante. In caso di mancanza di posti in organico in detto profilo, la ricollocazione può avvenire in un qualsiasi dei profili dell'area sottostante.
3. L'inquadramento nella posizione economica inferiore può essere anche temporaneo ove sia legato alla mancanza di posti e non alla indoneità fisica allo svolgimento delle relative mansioni. In tale caso il dipendente al verificarsi della vacanza ha titolo alla ricollocazione nel profilo per il quale era stato giudicato idoneo.
4. La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti è presentata dal dipendente, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di indoneità.
5. L'eventuale ricollocazione del dipendente in altro profilo professionale ai sensi dei commi 1 e 2, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Agenzia d'Intesa con le organizzazioni sindacali.
6. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore si applica l'art. 4, comma 4 della legge 68/1999.
7. Al dipendente che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'Agenzia di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 62 (Passaggio diretto ad altre agenzie del personale in eccedenza).

CAPO V  
MOBILITA'

Art. 59

Mobilità volontaria all'interno del comparto

1. Le Agenzie nell'ambito dello stesso comparto possono coprire i posti vacanti in organico destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altra amministrazione del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'Agenzia di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

Art. 60

Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

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

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'articolo 65 (Obblighi dei dipendenti) del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) imprevvero verbale;

b) imprevvero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

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

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

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

5. Qualora anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio e senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.

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

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

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, iroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 67 (Codice disciplinare) nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 67 (Codice disciplinare). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

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

12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d. lgs. 165/2001.

Art. 67  
Codice disciplinare

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

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

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;

- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;

- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;

- al comportamento verso gli utenti;

- d) Il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti;
6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna Agenzia interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 48, comma 6, del D Lgs. n. 165 del 2001.
7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'Agenzia di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nella Prima e Seconda Area, la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti della Terza Area, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata dei curriculum professionali e dell'anzianità di servizio di ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
10. Ove si tratti di profili professionali dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione senza riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore.
11. Le Agenzie che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001.
12. Gli accordi di mobilità di cui al presente articolo possono riguardare Amministrazioni di comparti diversi. In tal caso per il personale del comparto Agenzie fiscali si applicano le norme di cui ai precedenti commi.

**Art. 62**  
**Pasaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza**

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 61 ( Accordi di mobilità ), che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'art. 33,

comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

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

2. Le agenzie del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità. L'Agenzia dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'Agenzia di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
- dipendenti portatori di handicap;
  - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
  - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;

- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;

- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap. La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di Agenzia.

5. Nei casi in cui non sia possibile momentaneamente procedere al passaggio diretto tra amministrazioni, può farsi ricorso, con il consenso del dipendente, all'istituto del comando di cui all'art. 60 ( assegnazione temporanea) con particolare riguardo al comma 5 del medesimo articolo.

6. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e di riqualificazione , al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti

nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

**CAPO VI**  
**FORMAZIONE**

**Art. 63**  
**Formazione**

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. Le attività di formazione sono rivolte a:
- a) valorizzare il patrimonio professionale dell'Agenzia;
- b) assicurare la continuità operativa dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

- c) sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
3. L'Agenzia promuove ed attua, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, interventi e programmi di formazione permanente e di aggiornamento continuo del personale per migliorarne il livello di prestazione nelle posizioni attualmente ricoperte e accrescere le capacità potenziali in funzione dell'affidamento di incarichi diversi, anche ai fini dello sviluppo di professionalità polivalenti e della progressione di carriera.

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

5. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Agenzia ai sensi del comma precedente.

6. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comarciato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b) i dipendenti comarcati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:
- a) i percorsi di formazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati con lo sviluppo economico dei dipendenti all'interno delle aree;

- b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di

lavoro, delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

Le attività di formazione di cui al presente comma possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

7. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le agenzie si avvalgono della collaborazione della Scuola Superiore della P. A., degli Istituti e Scuole di formazione esistenti presso le Agenzie stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi, destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d.lgs. n. 39 del 1993.

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

9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Agenzia è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Agenzia. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 10.

10. L'Agenzia individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) e verificati ai sensi dell'art. 6, lett. A) (Sistema di partecipazione - informazione), in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, 1° comma, lett. c) del d.lgs. 165/2001.

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

**CAPO VII**  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 64**  
**Clausole speciali**

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