

Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base

Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 Roma - tel. 06/762821 r.a. - fax 06/7628233 - sito web: www.rdbcub.it

Città	Recapito	C.A.P.	Telefono	Fax	E-mail
Ancona	Via Piave 49	60121	071.2072091	071.2082477	info@ancona.rdbcub.it
Avellino (Grottaminarda)	Corso Vittorio Veneto snc	83035	0825.445549	0825.445549	info@avellino.rdbcub.it
Bari	Via Pisacane, 91	70125	080.5424993	080.5424993	info@bari.rdbcub.it
Benevento	Via Giustiniano, 1	82100	0824.334034	0824.334034	info@benevento.rdbcub.it
Bologna	Viale Silvani, 12	40121	051.523822	051.523280	info@bologna.rdbcub.it
Cagliari	Via Santa Avendrace, 98	09124	070.2087096	070.2083629	info@cagliari.rdbcub.it
Campobasso	Via Genova, 6	86100	0874.98376	0874.98376	info@campobasso.rdbcub.it
Catania	Via Caltanissetta, 15	95100	095.7470144	095.7470144	info@catania.rdbcub.it
Firenze	Via del Tagliamento, 15	50126	055.6539381	055.6532461	info@toscana.rdbcub.it
Foggia	Via Montegrappa, 29	70100	0881.568436	0881.568436	info@foggia.rdbcub.it
Foggia (Torremaggiore)	Via Pietro Gobetti, 34	71017	0882.39374	0882.393374	info@torremaggiore.rdbcub.it
Genova	Via Balbi, 29	16122	010.255597	010.267070	info@genova.rdbcub.it
Grosseto	Via Parini, 7	58100	0564.490905	0564.490905	info@grosseto.rdbcub.it
Lamezia Terme (Cz)	piazzetta Nicastro	88046	0968.28521	0968.28521	info@lamezia.rdbcub.it
Latina	Via G. Mameli, 4	04100	0773.473566	0773.470254	info@latina.rdbcub.it
Lucca	Via Sant'Anna, 14	55100	0583.53035	0583.53035	info@lucca.rdbcub.it
Messina	Via Madonna d. Mercede, 6	98123	090.714095	090.714095	info@messina.rdbcub.it
Milano	Via Mossotti, 1	20159	02.683091	02.6080381	info@milano.rdbcub.it
			02.6072576	02.6883011	
Napoli	Via Carriera Grande, 32	80139	081.5637213	081.5536467	info@napoli.rdbcub.it
Novara	Via Cernaia, 13	28100	0321.620179	0321.620179	info@novara.rdbcub.it
Palermo	Vicolo Di Stefano, 19	90144	091.582321	091.6120210	info@palermo.rdbcub.it
Perugia	Via del Lavoro, 29	06100	075.5005138	075.5005138	info@perugia.rdbcub.it
Pescara	Via Monte Camicia, 14	65100	085.4217031	085.4217031	info@pescara.rdbcub.it
Pisa	Via del Marmigliolo, 24	56100	050.834112	050.830371	info@pisa.rdbcub.it
Pordenone	Via Bertossi, 7	33170	0434.27059	0434.522675	info@pordenone.rdbcub.it
Potenza	Via Adriatico, 77/81	85100	0971.46332	0971.46332	info@potenza.rdbcub.it
Reggio Calabria	Via Monsignor De Lorenzo, 74	89123	0965.332512	0965.332512	info@reggiocalabria.rdbcub.it
Roma	Via dell'Aeroporto, 129	00175	06.762821	06.7628233	federazione@rdbcub.it
Salerno	Via Zara, 32/A	84100	089.255435	089.255435	info@salerno.rdbcub.it
Sassari	Via Roma, vicolo chiuso A n.3	07100	079.2822002	079.2822002	info@sassari.rdbcub.it
Torino	corso Marconi, 34	10125	011.655454	011.6680433	info@torino.rdbcub.it
Trieste	Via Rittmeyer, 6	34134	040.771446	040.771446	info@trieste.rdbcub.it
Venezia Mestre	Via Campotese, 118	30170	041.5329706	041.5314446	info@venezia.rdbcub.it
Vicenza	Via Natale dal Grande, 24	36100	0444.514937	0444.514937	info@vicenza.rdbcub.it

Confederazione Unitaria di Base



RdB/CUB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali

COORDINAMENTO NAZIONALE

Fax **06 - 233200763** / Tel. (ore 9-18) 335380821 - 3473762758
✉ oltrelecolonne@agenziefiscali.rdbcub.it
Web: www.stato.rdbcub.it

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

RELATIVO

AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE

AGENZIE FISCALI

QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005
BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

Sottoscritto in data 28 maggio 2004



Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base del Pubblico Impiego
Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 Roma - tel. 06/762821 r.a. - fax 06/7628233 - sito web: www.rdbcub.it

F) non riconoscimento dell'aumento per i buoni pasto che tenga conto del tasso d'inflazione maturato dalla loro istituzione.
Appare una vera e propria previsione di possibili aumenti sostenuti con le disponibilità del FUA, quindi con risorse già a disposizione del personale.

G) con l'arrampico si constata il mantenimento della decurtazione dell'indennità di agenzia, ex amministrativa, per ogni giornata di assenza a causa di malattie inferiori a 15 gg.

NOTA AL CCNL AGENZIE FISCALI

Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

La F.L.P. – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, pur ritenendo complessivamente positivo il presente CCNL, manifesta la propria contrarietà in merito ai seguenti argomenti:

Il l'articolo dell'ordinamento professionale conserva ancora alcune criticità che potrebbero pregiudicare il comune obiettivo di valorizzazione delle professionalità presenti nel comparto, in particolare la mancata previsione all'interno dell'ex area C delle separate aree previste dalle attuali norme per i professionisti dipendenti e per la vicenda di agenzia che avrebbero potuto dare delle giuste risposte sia alle legittime aspirazioni dei lavoratori interessati sia alle esigenze organizzative delle agenzie fiscali ci appaiono incompensabili, specialmente per la totale assenza di motivazioni ostive alla loro istituzione ricevute dalla parte pubblica.

Il sulla parte economica manifestiamo la nostra contrarietà alla diversificazione degli importi definiti per le indennità di agenzia tra l'agenzia delle dogane e le restanti agenzie in quanto trattandosi di somme provenienti dai fondi unici di amministrazione, riteniamo ingiustificata la motivazione peregrinante fornita dalla parte pubblica poiché la perequazione dei trattamenti accessori dovrebbe essere realizzata con fondi aggiuntivi. La soluzione adottata configura invece una vera e propria perequazione al ribasso.

Il riteniamo improcrastinabile lo svuotamento dell'ex area A con il conseguente riassetto delle competenze relative a questa area nell'ex area B, e pertanto manifestiamo la nostra insoddisfazione per la norma di cui all'art. 100, che ancora una volta rimanda a soluzioni successive ed indeterminata il raggiungimento del suddetto obiettivo troppo volte promesso.
Il è assolutamente insufficiente la dichiarazione congiunta riguardante la decurtazione dell'ex indennità di amministrazione per periodi di malattia inferiori ai 15 gg, poiché con la trasformazione in indennità di agenzia diventa ancora più iniqua ed onerosa per i lavoratori.

Roma, 28 maggio 2004
F.L.P.

Roberto Sperandini - Vincenzo Patricelli - Vincenzo Mupo

NOTA A VERBALE RDB/CUB PUBBLICO IMPIEGO ALLEGATA AL CCNL COMPARTO AGENZIE FISCALI 2002-2005

Le RDB/CUB Pubblico Impiego sottoscrivono il 1° CCNL Comparto Agenzie Fiscali con l'intento di finalizzare le lotte del personale del comparto che ha respinto, con la sua perseveranza, ad oltre tre anni dall'istituzione delle Agenzie e a quasi 30 mesi di assenza contrattuale, l'attacco del Governo che

voleva negargli **salario, diritti e dignità**.

La chiusura di questo accordo è, secondo noi, essenziale per riaprire immediatamente la vertenza contrattuale sul **SECONDO BIENNIO ECONOMICO**.

La nostra sottoscrizione è frutto anche della **CONSULTAZIONE REFERENDARIA** che abbiamo tenuto nei posti di lavoro, il cui esito, pur se positivo, ha confermato la nostra analisi non entusiasta del Contratto.

Infatti, pur non dimenticando gli elementi chiave che ci hanno indotto a sottoscrivere l'intesa:

- a) **recupero arretrati** al 1° gennaio 2002 con ampia quota destinata allo **stipendio base** (superamento accordo febbraio 2002);
 - b) **stabilizzazione del salario accessorio con recupero in busta paga** di parte rilevante del Fondo Unico di Amministrazione con decorrenza 1° gennaio 2003 (superamento accordi luglio 1993);
 - c) introduzione di una norma programmatica che garantisce concreta possibilità di **svuotamento dell'Area A**;
 - d) la salvaguardia per i **RIQUALIFICATI**;
 - e) un primo passo per il riconoscimento dei diritti negati per il **personale precario**;
 - f) impegno alla **discussione sulla rideeterminazione del valore dei buoni pasto** nella contrattazione integrativa.
- g) impegno a discutere nella contrattazione del biennio economico della detrazione dell'indennità di agenzia in caso di malattia.

non possiamo che ribadire il nostro forte dissenso su alcuni punti. In particolare:

- 1) la differenza della Stabilizzazione del FUA tra agenzia delle dogane e le altre agenzie. Riteniamo, infatti, che con il Fondo Unico di Amministrazione si possa parlare solo di stabilizzazione e non certo di perequazione;
- 2) la questione delle posizioni organizzative, con le quali si cerca di trasferire sul personale gli oneri organizzativi delle Agenzie;
- 3) la negazione del diritto di Assemblea per il singolo delegato RSU;
- 4) il fatto che diverse questioni, per noi importanti, non siano stati risolte immediatamente nel contratto.

Ci impegneremo fortemente per rendere più concreto, nella Contrattazione Integrativa, quanto, all'interno del contratto risulta solo accennato, e ci rifaremo in particolare modo, alla questione dell'**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**.

Ci impegneremo altresì a recuperare, sempre nell'ambito della Contrattazione Integrativa nonché delle Contrattazioni Successive, quanto sul piano del diritto, questo Contratto ancora nega.

Roma, 28 maggio 2004
RDB/CUB Pubblico Impiego

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

Il giorno 28 maggio 2004, alle ore 9.30, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN nella persona del Presidente avv. Guido Fantoni
firmato _____

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali	Confederazioni
FP/CGIL <u>firmato</u>	CGIL <u>firmato</u>
FPS/CISL <u>firmato</u>	CISL <u>firmato</u>
UIL/PA <u>firmato</u>	UIL <u>firmato</u>
CISAL INTESA <u>firmato</u>	CISAL <u>firmato</u>
CONFSAL/ <u>firmato</u>	CONFSAL <u>firmato</u>
UNSA <u>firmato</u>	
RDB/PI <u>firmato</u>	RDB - CUB <u>firmato</u>
FLP <u>firmato</u>	USAE <u>firmato</u>

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle Agenzie Fiscali per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002 – 2003.

COMPARTO AGENZIE FISCALI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

QUADRIENNIO NORMATIVO

2002/2005

BIENNIO ECONOMICO

2002/2003

Indice

TITOLO I – Disposizioni generali

CAPO I

- Art. 1: Campo di applicazione
- Art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II – Il sistema delle relazioni sindacali

CAPO I : Le relazioni sindacali

- Art. 3: Obiettivi e strumenti
- Art. 4: Contrattazione collettiva integrativa
- Art. 5: Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo
- Art. 6: Sistema di partecipazione
- Art. 7: Comitato pari opportunità
- Art. 8: Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

CAPO II: i soggetti sindacali

- Art. 9: Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa
- Art. 10: Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali
- Art. 11: Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

CAPO III – I diritti sindacali

- Art. 12: Diritto di assemblea
- Art. 13: Contributi sindacali

CAPO IV: Le procedure di raffreddamento dei conflitti

- Art. 14: Clausole di raffreddamento
- Art. 15: Interpretazione autentica dei contratti

TITOLO III – Ordinamento professionale

CAPO I

- Art. 16: Obiettivi e finalità

CAPO II

- Art. 17: Classificazione
- Art. 18: Criteri per la definizione dei profili professionali
- Art. 19: Istituzione di nuovi profili
- Art. 20: Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

CAPO III

- Art. 21: Accesso dall'esterno

CAPO IV – Progressioni

- Art. 22: Progressioni all'interno del sistema classificatorio
- Art. 23: Passaggi tra le aree
- Art. 24: Procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio
- Art. 25: Flessibilità tra profili all'interno dell'area

CAPO V

- Art. 26: Posizioni organizzative e professionali
- Art. 27: Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali
- Art. 28: Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

CAPO VI – Relazioni sindacali del sistema classificatorio

- Art. 29: Relazioni sindacali del sistema classificatorio

TITOLO IV - Il rapporto di lavoro

CAPO I - La costituzione del rapporto di lavoro

Art. 5
Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione.

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che il pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sullo astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

Art. 94: Trattamento di trasferta
Art. 95: Trattamento di trasferimento

CAPO VI

Art. 96: Trattamento di fine rapporto
Art. 97: Previdenza complementare

CAPO VII - Buoni pasto

Art. 98: Condizioni di attribuzione dei buoni pasto
Art. 99: Buoni pasto

TITOLO VI: Norme finali

CAPO I

Art. 100: Disposizione transitoria
Art. 101: Norma programmatica
Art. 102: Norma finale e transitoria

- ▮ Allegato A
- ▮ Tabella B
- ▮ Tabella C
- ▮ Tabella D
- ▮ Tabella E
- ▮ Tabella F
- ▮ Tabella G

Allegato n. 1
Allegato n. 2

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente del comparto delle Agenzie Fiscali di cui all'art. 3 del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 18 dicembre 2002.

2. Al personale del comparto soggetto ai processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione o trasformazione dell'Agenzia di appartenenza, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione o ente.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976 come modificato dal d.lgs. n. 272 del 2001.

4. I riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto unicamente come d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 per la parte economica.

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

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

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo.

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

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

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

TITOLO II

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

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

sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'ipotesi tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti.

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/lli dipendente potrà rivolgersi alla Consiglierai/ai Consigliere designato per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consiglierai/ai Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consiglierai/ai Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricato di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/ai dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consiglierai/ai consigliere)

1. La Consiglierai/ai Consigliere, ove la dipendente/lli dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

4. L'intervento della Consiglierai/ai Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/lli dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consiglierai/ai Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consiglierai/ai Consigliere, alla dipendente/ai dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuto/a a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei

procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/lli presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/lli dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotta, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consiglierai/ai Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/lli denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno. In tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori dei conti, secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni all'organismo indicato nel dato art. 2, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievo, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3)ter della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni

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

6. L'Agenzia è tenuta a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6
Sistema di partecipazione

A) Informazione

1. L'informazione preventiva costituisce elemento qualificante dell'intero sistema delle relazioni sindacali regolato dal presente contratto. L'Agenzia fornisce – anche a richiesta – tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

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

1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1;

a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro.

b) verifica periodica della produttività degli uffici;

c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;

d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;

e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;

f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Agenzie;

g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (flessibilità);

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

i) concessione in appalto di attività proprie dell'Agenzia nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;

l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.

m) programmi di formazione del personale;

n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2;

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

b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;

c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;

d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;

e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente.

f) programmi di formazione del personale;

g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

3. L' Agenzia, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva:

1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1;

a) stato dell'occupazione e politiche degli organici, anche per quanto riguarda i processi di esternalizzazione;

b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;

c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;

d) attuazione dei programmi di formazione del personale;

e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

f) andamento generale della mobilità del personale;

g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;

h) distribuzione complessiva del fondo di Agenzia, ai sensi dell'art.85;

i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2;

a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;

b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;

Tabella F

Incrementi mensili indennità

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	Indennità d'ammortizzazione dal 1.1.2002	Indennità d'Agenzia dal 1.1.03
Colonna 1		Colonna 2
Ig. Gen. re.	23,60	19,30
Dh. Dk. re.	21,10	17,30
C3 - S	14,70	12,10
C3	14,70	12,10
C2	12,80	10,80
C1 - S	11,00	9,50
C1	11,00	9,50
B3 - S	9,50	8,40
B3	9,50	8,40
B2	8,30	7,00
B1	7,50	6,30
A1 - S	6,60	5,50
A1	6,60	5,50

Tabella G

Indennità d'Agenzia

Stabilizzazione risorse art. 59 D. Lgs. 300/99

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	dal 1.1.2003	
	Agenzia delle Dogane	Agenzia delle Entrate, Territorio, Donazioni
Colonna 1		
Ig. Gen. re.	308,92	413,64
Dh. Dk. re.	279,03	365,47
C3 - S	160,05	200,47
C3	160,05	200,47
C2	144,18	205,53
C1 - S	132,28	231,84
C1	132,28	231,84
B3 - S	120,37	203,33
B3	120,37	203,33
B2	112,43	176,40
B1	105,82	158,44
A1 - S	99,21	139,42
A1	99,21	139,42

che non hanno funzioni negoziali, è partitica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 7
Comitato pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Agenzia, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 (sistema di partecipazione), lett. D), svolge i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Agenzia è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

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

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoridicate, sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:
- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;

- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione dei part-time;

- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;

- processi di mobilità.

4. 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 sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Agenzia.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Art. 8
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sia emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e

ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

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

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) è, pertanto, istituito presso ciascuna Agenzia, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 63, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Agenzia. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Agenzia ed il vicepresidente da componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (**)

(Art. 20)

Aree precedenti sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree Nuovo sistema classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree
AREA A	A1	PRIMA AREA	F 1
	A1S		F 2
	B1		F 1
AREA B	B2	SECONDA AREA	F 2
	B3		F 3
	B3S		F 4
AREA C*	C1	TERZA AREA*	F 1
	C1S		F 2
	C2		F 3
	C3		F 4
	C3S		F 5

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

(**) La trasposizione avviene ad invarianza di spesa

Tabella C

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica		dall'1.1.02	dall'1.1.03
Igr. Gen. r.e.		59,50	66,30
	Dit. D.b. r.e.	55,30	61,60
C3 - S		47,90	53,40
	C3	47,90	53,40
C2		43,60	48,60
C1 - S		39,80	44,40
C1		39,80	44,40
B3 - S		36,50	40,61
	B3	36,50	40,61
B2		34,30	38,20
B1		32,60	36,30
A1 - S		30,90	34,40
	A1	30,90	34,40

2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 13

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Agenzia a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

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

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

4. Le trattative devono essere operate dall'Agenzia sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Agenzia.

5. L'Agenzia è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO IV

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 14

Clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 15

Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2001 o quelle previste dall'art. 5 (tempi e procedure per la stipulazione) del presente CCNL, sostituisce la

clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

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

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Art. 16

Obiettivi e finalità

1. Nell'ambito della riforma del lavoro pubblico, nel quale si inquadra l'istituzione del comparto delle Agenzie Fiscali, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa e dei servizi, le parti convengono sulla opportunità di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori (peraltro già iniziato nel comparto di provenienza) che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire il sistema di classificazione professionale quale efficace e concreto strumento di riforma.

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

- valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione;

- flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.

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

CAPO II

Art. 17

Classificazione

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

Prima area: - comprendente la ex posizione A1

Seconda area: - comprendente le ex posizioni B1, B2 e B3

Terza area: - comprendente le ex posizioni C1, C2 e C3.

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

della stessa area, rimane inquadrato, tenuto conto della professionalità raggiunta, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto, nella posizione giuridica ed economica acquisita attraverso la riqualificazione.

2. Con effetto dalla stessa data, il medesimo personale è immediatamente inquadrato nel nuovo sistema classificatorio con le modalità indicate nell'art. 20, comma 1 (nome di primo inquadramento).

3. Nei casi in cui la riqualificazione del comma 1 abbia riguardato i passaggi tra livelli inseriti in aree diverse, l'inquadramento del personale interessato nella nuova posizione acquisita è confermato, tenuto conto della professionalità raggiunta e verificato l'effettivo svolgimento delle mansioni svolte entro due mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

4. L'inquadramento del comma 3 e quello nel nuovo sistema classificatorio ai sensi – dell'art. 20 decorrono, comunque, dall'entrata in vigore del presente contratto.

CAP O II

**Art. 103
Disapplicazioni**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 100 (flessibilità), con l'entrata in vigore del presente contratto sono disapplicati i seguenti CCNL:

a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 1994/1997, sottoscritto il 16 maggio 1995 – G.U. 30.5.1995 n. 63.

b) Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" ai sensi dell'art. 19, comma 5 del CCNL 1994/1997, sottoscritto in data 12 gennaio 1996 – G.U. 5 febbraio 1996 n. 29;

c) Accordo per la concessione dei buoni pasto al personale civile dipendente dalle amministrazioni del comparto Ministeri, sottoscritto in data 30 aprile 1996 – G.U. 15 maggio 1996 n. 112;

d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 1996/1997, sottoscritto 26.7.1996 – 2° biennio economico - G.U. 12.8.1996 n. 136;

e) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro integrativo al CCNL 1994/1997, sottoscritto in data 22 ottobre 1997 – G.U. 13 novembre 1997 n. 229;

f) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 1998/2001, sottoscritto in data 16 febbraio 1999 – G.U. 25 febbraio 1999 n. 41;

g) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 2000/2001, sottoscritto in data 21 febbraio 2001 – 2° biennio - G.U. 28 febbraio 2001 n. 49;

h) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro integrativo al CCNL 1998/2001, sottoscritto in data 16 maggio 2001 – G.U. 21 giugno 2001 n. 158.

ALLEGATO A

PRIMA AREA FUNZIONALE

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliare, ovvero lavoratori che svolgono operazioni o lavori richiesti, secondo il settore di attività, capacità e conoscenze semplici.

Specifiche professionali:

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

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che è di supporto alle varie attività anche con l'ausilio di mezzi in dotazione o provvede al ricevimento dei visitatori, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei singoli profili.

Accesso all'area:

Dall'esterno, attraverso le procedure di cui alla legge 56/87 e successive modificazioni.

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

SECONDA AREA FUNZIONALE

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

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche inerenti allo svolgimento dei compiti assegnati;
- capacità manuali e/o tecniche riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione;
- discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite
- capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati

Contenuti professionali di base:

- Lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi e nella gestione di relazioni dirette con il pubblico, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa. Nello svolgimento della propria attività lavorativa è tenuto, ove previsto, anche ad utilizzare i mezzi, le apparecchiature e le attrezzature in dotazione, provvedendo alla relativa manutenzione.

modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 sarà comunicato ai dipendenti a cura di ciascuna Agenzia ai termini delle relative procedure.

CAP O III

**Art. 21
Accesso dall'esterno**

1. Le modalità di reclutamento del personale avvengono attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avvenimento al lavoro di cui alla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d. lgs. 165 del 2001, le quali devono garantire adeguate percentuali di accesso dall'esterno.

2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, le Agenzie sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo, calcolata sulla base dei posti disponibili per l'accesso ai sensi del comma 3, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti e tenuto conto dell'art. 20, comma 3 (nuovo inquadramento).

3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema classificatorio avviene alle posizioni e con i requisiti indicati nell'allegato A).

4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per il profilo professionale di assunzione.

CAP O IV

PROGRESSIONI

Art. 22

Progressione all'interno del sistema classificatorio

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

a) Progressioni verticali tra le aree;

i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dell'art. 21, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A), nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art. 20, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre.

b) Sviluppo economici all'interno delle aree: si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 82 (sviluppi economici all'interno delle aree) e 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

**Art. 23
Passaggi tra le aree**

1. i passaggi da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono in rispetto dei seguenti principi:
a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno.

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, con riferimento all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dei dipendenti che hanno partecipato alla selezione.

2. I passaggi del comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a lei fine individuati e si attuano previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

3. La selezione del comma 2 è basata sulle:

a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio, volti ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi;

b) graduatoria ove, comunque, prendere in considerazione, i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 29 (relazioni sindacali) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:

o titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento;

o corsi di formazione, anche esterni all'Agenzia, qualificati quanto alla durata, ai contenuti – che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata - per i quali sia previsto l'esame finale;

o esperienza professionale maturata;

o arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni, allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

4. Gli elementi della selezione indicati al comma 3 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso ai titoli di studio ed all'esperienza professionale deve essere attribuito ai sensi del comma 1, lettera b) un peso equilibrato.

5. I passaggi di cui al presente articolo sono finanziati dall'Agenzia sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

**Art. 24
Procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio**

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.
12. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla L. n. 17 del 17/2/1985 nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero continuano ad essere applicati i R.D. 36/1926, n. 941, la L. 6/3/1958, n. 176, la L. 28/12/1989 n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fonte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Agenzia per tale specifica finalità.

Art. 95

Trattamento di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa Agenzia per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:
- 1) Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
- 2) Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- 3) Rimborso forfettario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
- 4) Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- 5) Indennità di prima sistemazione.
2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci delle singole Agenzie per tale specifica finalità, incrementati dalle risorse previste anche a tale scopo dall'art. 1 comma 59 della legge 662/1986.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si invia alle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

CAPO VI

Art. 96

Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione

del trattamento di fine rapporto di lavoro comprende le seguenti voci:

a) Trattamento economico tabellare, comprensivo delle fasce retributive acquisite;

b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex art. 9 D.P.R. 444/1990 ed ex art. 47 D.P.R. 266/1987;

c) Indennità integrativa speciale, fino al suo conglobamento;

d) Indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità di agenzia);

e) Indennità di posizione, di cui all'art. 28 (retribuzione di posizione e di risultato);

f) Tredicesima mensilità;

g) Assegni ad personam - ove spettanti - sia non riassorbibili che riassorbili, limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione del servizio.

Previdenza complementare

Art. 97

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico per i lavoratori appartenenti al comparto Agenzie fiscali, al comparto dei Ministri e degli Enti pubblici non economici e Presidenza del Consiglio dei Ministri a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico della Agenzia e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanaazione dell'apposito DPCM.

4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonscisa in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.

5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione, costituire il Fondo pensione; ; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di

servizio interessato e sulla base di appositi criteri generali definiti dalle Agenzie medesime, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali).

2. Tali incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi le Agenzie tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita dal personale inquadrato nella terza area.

4. In relazione all'incarico conferito è corrisposta l'indennità di posizione di cui all'art. 28 (indennità di posizione e di risultato)

5. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti i predetti incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con i criteri di cui all'art. 29. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della maggiorazione di cui all'art.28 (indennità di posizione e di risultato).

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

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

- insoddisfazione delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

- intervenuti mutamenti organizzativi;

- accertamento di risultati negativi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di cui all'art.28 (indennità di posizione e di risultato) e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

9. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per lo sviluppo economico di cui all'art. 82, qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Art. 28
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative o professionali di cui agli artt. 26 e 27 compete, oltre al trattamento economico in godimento, comprese le fasce retributive di appartenenza, un'indennità di posizione onnicomprensiva in misura variabile da un minimo di € 2.500 ad un massimo di € 9.000 annui lordi per tredici mensilità. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo di cui all'art. 84 (fondo) nella misura minima attualmente prevista.

2. Il valore dell'indennità di posizione è stabilito da ciascuna Agenzia in relazione alla graduazione delle funzioni ai sensi dell'art. 26 (posizioni organizzative e professionali). Ove il valore previsto sia superiore al minimo di cui al comma 1, le Agenzie provvederanno alla copertura con oneri a proprio carico.

3. In relazione alla corresponsione dell'indennità di posizione non

sono più corrisposti al dipendente i compensi per lavoro straordinario, nonché tutte le altre voci del trattamento economico accessori a carico del fondo, esclusa l'indennità di agenzia.

4. La valutazione annuale positiva dell'incarico svolto comporta una maggiorazione della retribuzione di posizione variabile dal 5% al 20% secondo i criteri definiti dalla contrattazione integrativa. Tale maggiorazione è a carico del Fondo di cui all'art. 84.

5. In prima applicazione ed in via sperimentale, il numero delle posizioni organizzative e professionali individuabili non potrà superare il 2% della dotazione organica complessiva della Terza area di ciascuna Agenzia.

CAPO VI

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Art. 29

Relazioni sindacali del sistema classificatorio

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

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 82 (progressioni economiche);

- individuazione dei profili di cui agli artt. 18 e 19.

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 23 (passaggi tra le aree);

b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 23 (passaggi tra le aree);

c) con riferimento agli artt. 26 e 27 (posizioni organizzative):

- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio;

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

La costituzione del rapporto di lavoro

Art. 30

Il contratto individuale di lavoro

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 86 (lavoro straordinario), comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'agenzia, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.
5. A livello di Agenzia sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 69

Indennità di bilinguismo

1. Al personale in servizio negli uffici delle Agenzie della provincia autonoma di Bolzano e a quello operante presso gli uffici delle Agenzie della provincia di Trento aventi competenza regionale è attribuita una apposita indennità, collegata alla professionalità, secondo quanto previsto dall'art. 13 dell'Accordo successorio sottoscritto in data 25.11.99 per il personale della Provincia di Bolzano ai sensi dell'art. 27 del d.lgs.n. 354/97.

2. Per il personale delle Agenzie della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1. Per quanto attiene alla modalità di accantonamento della conoscenza della lingua francese continua ad essere applicato quanto previsto dal DPCM del 30 maggio 1988, n. 287 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 90

Tattenuate per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative tattenuate sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la tattenuata per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 78 (retribuzione e sue definizioni), comma 4.

Art. 91

Copertura Assicurativa e patrocinio legale

1. Le agenzie stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servizi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'agenzia sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.

5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate dai terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

6. Compattivamente con il riperinmento delle risorse, le Agenzie, nel rispetto delle voci stanziare nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, prevalentemente individuali, i quali, anche ai sensi dell'art. 26 (posizioni organizzative) operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

7. In applicazione dell'art. 18 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, della legge 23 maggio 1997, n. 135, l'Agenzia, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale o amministrativa – contabile nei confronti del dipendente, per fatti o atti compiuti nell'espletamento del servizio e nell'adempimento dei compiti di ufficio erga al dipendente stesso, su sua richiesta e previo parere di congruità dall'avvocatura Generale dello Stato, il rimborso e, tenuto conto della sua situazione economica, eventuali anticipazioni per gli oneri di difesa, a condizione che non sussista conflitto di interesse.

8. In caso di condanna con sentenza passata o di beneificio dell'applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 e seguenti del cod. proc. pen., l'Agenzia richiede al dipendente il rimborso delle eventuali anticipazioni riceviste per gli oneri di difesa.

Art. 92

Diritti derivanti da invenzione industriale

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di

entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Agenzia si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta, in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area, nella posizione economica (o fascia retributiva corrispondente) e nel profilo investiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'Agenzia medesima al momento del licenziamento.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Agenzia ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 33

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e dall'art. 6 del D.L. 28/03/1997 convertito dalla L. 140/97, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici, che vengono stabilite in contrattazione integrativa ai sensi del comma 3.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono determinate, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3 lett. B) dai dirigenti responsabili.
- A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;

3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario di doppio.

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane ai sensi del D.L. n. 79 del 1997.

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

- turnazioni;

- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. Per il personale dell'Agenzia delle Dogane possono essere previste specifiche articolazioni dell'orario di lavoro in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali.

5. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

6. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

Art. 34

Turnazioni

1. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:
 - a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso contrattazione integrativa con le OO.SS., in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.

e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;

f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno

- a) esperienza professionale maturata;
- b) titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;
- c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata, se garantiti dalle Agenzie per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove le Agenzie non abbiano predetti criteri il presente criterio non può essere utilizzato.
- 7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - saranno equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.
- 8. La contrattazione integrativa individuerà, altresì, i criteri di svolgimento di una apposita prova teorico pratica per regolare i casi in cui vi sia parità di punteggio tra gli aspiranti nella relativa graduatoria per l'attribuzione delle fasce.

CAPO III

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il Fondo Unico di Amministrazione di cui all'art. 31 del CCNL del comparto Ministeri, sottoscritto il 16 febbraio 1999, è sostituito dal Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nel quale confluiscono le seguenti risorse:

- gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 31, comma 1, alinea primo, n.ºno e decimo del CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/2/1999, come integrato dall' art. 6, comma 1, ultimo alinea del CCNL del 21/2/2001, ivi comprese le quote già stanziante dei compensi per lavoro straordinario previste dall'art. 30 del CCNL del 16/2/1999 e dagli artt. 5 e 6, comma 2, del CCNL del 21/2/2001;

- 2. Il Fondo è altresì alimentato dal 1° gennaio 2002 da:
 - i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizione di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
 - le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale, quali ad esempio le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;;

- le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;

- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (compresa le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento.

computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L' importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno.

- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. G), punto 20/ter della legge 489/99;
- 3. Con decorrenza dall'1.1.2003 il fondo è alimentato di € 12,45 pro-capite mensili per tredici mesi.

4. Confluiscono altresì nel fondo gli importi relativi all'indennità di Agenzia del personale cessato dal servizio non utilizzati in conseguenza di nuove assunzioni nonché le risorse del Fondo già utilizzate per finanziare gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82 (sviluppo economico) e le posizioni organizzative, inlittamente alla misura minima di cui all'art. 28, comma 1, assegnate dai capitoli degli stipendi dell'Agenzia al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito.

5. Con decorrenza 1.1.2003 il Fondo è ulteriormente incrementato, dalle risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del d. lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione.

Art. 85 Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse per lo straordinario stanziato sull'apposito capitolo siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose attorciazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;

- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Agenzie;

- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;

- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;

- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;

- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

e della eventuale consumazione del pasto.

2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle Agenzie in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. operazioni di scaglieramento).

4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'articolo 36 (orario di lavoro flessibile), comma 2.

Art. 41 Reperibilità

- 1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed inderogabili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite a settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, quali, ad esempio, servizi di emergenza, relazioni internazionali, uffici di diretta collaborazione con gli organi di vertice dell'Agenzia. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

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

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

4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 84 (fondo) per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura non inferiore ad € 17,35. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

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

Art. 42 Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero

1. In sede di contrattazione integrativa possono definirsi, nel rispetto dei principi generali di cui al presente CCNL, particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

Art. 43 Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del relativo contratto

integrativo di Agenzia, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'autofinanziamento.

CAPO III FERIE E FESTIVITA' Art. 44 Ferie

- 1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità concesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano composte per dodici mensilità.
- 2. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, ovvero che alla data di stipulazione del presente contratto non hanno maturato 3 anni di anzianità di servizio, hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

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

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono, rispettivamente, 32 e 30, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

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

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

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 46 (permessi retribuiti) conserva il diritto alle ferie.

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

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio,

l'Agenzia assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabili garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese

2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve dare comunicazione scritta all'Agenzia ispettando i termini di preavviso.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera d) dell'art.75, (cause di cessazione del rapporto di lavoro) la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 77
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale appartenente al comparto delle Agenzie Fiscali si compone delle seguenti voci:
a) stipendio tabellare ed indennità integrativa speciale sino al suo conglobamento.

b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale

c) fasce retributive di cui all'art. 82;

d) indennità di Agenzia di cui all'art. 87;

e) compensi di cui all'art. 85 (Utilizzo del Fondo), ove spettanti;

f) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;

g) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1968 n. 153 e successive modificazioni.

Art. 78
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di Agenzia prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- **Retribuzione base mensile:** è costituita dal valore economico mensile delle fasce retributive di ciascuna area, di cui all'art. 82 (sviluppo economico all'interno delle aree) - e dell'indennità integrativa speciale, fino alla data del suo conglobamento.
- **Retribuzione individuale mensile:** è costituita dalla retribuzione base mensile, della retribuzione individuale di anzianità, della indennità di posizione organizzativa e professionale di cui all'art. 28 (retribuzione di posizione e di risultato), ove spettanti, nonché degli altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati in godimento.

- **Retribuzione globale di fatto, annuale:** è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12

mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nel secondo alinea, sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2, primo e secondo alinea, per 30.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 le voci ricomprese nella retribuzione base mensile, costituite dal valore economico mensile di ciascuna delle fasce retributive previste all'interno delle aree - di cui all'art. 82 (sviluppo economici all'interno delle aree) e dell'indennità integrativa speciale fino alla data del suo conglobamento, secondo quanto stabilito dal comma 2, primo alinea. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 43 (riduzione orario di lavoro) il valore del divisore è fissato in 151.

Art. 79
Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella C, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Dato conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella D.

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

Art. 80
Tredicesima mensilità

1. Le Agenzie corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

Art. 47
Permessi brevi

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

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

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

Art. 48
Diritto allo studio

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

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parategate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

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

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

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), e b);

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

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

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Soggetti sindacali titolari della C.I.)

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

9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'Agenzia potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 46 (permessi retribuiti)

11. Le condizioni di estensione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato dei permessi di cui al presente articolo, sono individuate in un'apposita sessione negoziale da tenersi entro il 30 giugno 2004.

Art. 49
Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Al fine della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un

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

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art.67 (Codice disciplinare), comma 5 lettera h) e comma 6 lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riabilitazione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riannesso ai sensi del comma 9, è reintegrato, nell'area e nella posizione economica (o fascia retributiva corrispondente) in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 69

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Agenzia, laddove riscontrati la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e della retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione rogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 70

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

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

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

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente afferenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione

disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 67, commi 5 e 6 (Codice disciplinare).

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge 16 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure

previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 68 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 78, comma 2, primo alinea (Retribuzione e sue definizioni – retribuzione base mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 68 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare ripenda, per altre infrazioni, ai sensi del medesimo dell'art. 68 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riannesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 71

Nome transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

18. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

Art. 50

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta dal infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 49 (assenza per malattia), comma 7, lett. a), comprensiva dell'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità), per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 49 (assenza per malattia), commi 1 e 2.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 49 (assenza per malattia), comma 7, lett. a), comprensiva dell'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità), per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 49 (assenza per malattia), commi 1 e 2.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni, per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corrispondenza dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente nonché per i rimborsi delle spese. In particolare le seguenti leggi e le loro successive modificazioni ed integrazioni vengono automaticamente recepite nella disciplina patrizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo D.P.C.M. del 5 luglio 1965; D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834, art. 22 commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1984, n. 724, art. 1, commi da 19 a 122 della legge 23 dicembre 1996, n. 662; D.P.R. 29 ottobre 2001 n. 461.

SEZIONE III

Art. 51

Aspettative

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

2. Il dipendente riamato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi

diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

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

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 49 (assenza per malattia) e 50 (infortuni sul lavoro e malattie di servizio).

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

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

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 66 (sanzioni e procedimento disciplinare).

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

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

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

9. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può, altresì, essere concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra Agenzia del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed inquadro a tempo determinato.

Art. 52

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

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

- b) all' lavoratore che abbia commesso mancanza della stessa natura già sanzionata nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma;
- c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accorate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
- 2. La sanzione disciplinare del minimo del improvviso verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di recesso si applica al dipendente per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro e degli obblighi connessi alla rilevazione delle presenze; l'imbaratura del cartellino orologio, utilizzo del badge magnetico ed ogni altra forma di rilevazione dell'orario;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Agenzia o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Agenzia, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L.300 del 1970;
 - f) insufficiente rendimento;
 - g) l'importo delle ritenute per multa sarà initolato dal bilancio dell'Agenzia e destinato ad attività sociali.
- 3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:
 - a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al dissenso determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Agenzia, agli utenti o ai terzi;
 - c) ingustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Agenzia;
 - d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;

- f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Agenzia, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art. 1 L.300 del 1970;
- h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Agenzia o a terzi;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona
- j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
- 4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
 - c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettazione o di pertinenza dell'Agenzia o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona. Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 78, comma 2, primo alinea (Retribuzioni e sue definizioni – Retribuzione base mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.
 - 5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
 - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d. lgs. 151/2001.
2. Oltre a quanto previsto dal decreto legislativo di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
 - a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d. lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità di Agenzia) e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 28 (retribuzione di posizione e di risultato), ove spettante, e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.
 - b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
 - c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del d. lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruiti anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
 - d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).
 - e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
 - f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d. lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto dei termini minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

- g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
 - h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d. lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.
 - 3. Fermo restando l'applicazione dell'art. 7 del d. lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Agenzia provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.
- Art. 56**
- Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**
1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto all'art. 49 (assenze per malattie), 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 retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli 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.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia
3. Nei casi previsti da disposizioni emanate dagli organi competenti, il personale è tenuto all'uso dell' uniforme di servizio, con oneri a carico dell'Agenzia.
4. Nei casi in cui l'allungo di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'esplicamento del servizio stesso, l'Agenzia ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico.
5. Il dipendente a tempo indeterminato, il cui coniuge convivente sia destinatario della legge n. 10 marzo 1987, n. 100, in caso di trasferimento di sede del coniuge stesso, ha diritto al trasferimento, anche in soprannumero, presso gli uffici della propria Agenzia situati nella medesima sede di servizio del coniuge o, in mancanza, nella sede più vicina.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
7. Al personale in distacco ed in aspettativa ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1996 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

**CAPO VIII
NORME DISCIPLINARI**

**Art. 65
Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adempie altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Agenzia e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Agenzia, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24, L. 7 agosto 1990, n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, del regolamento attuativo della stessa vigenti nell'Agenzia nonché attuare le disposizioni del d.lgs. n. 443 del 28 dicembre 2000 e del D.P.R. del 28 dicembre 2000 n. 445, in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata ai principi di cortesia ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico, in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire gli ordini inerenti all'esplicamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne dimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Agenzia per ragioni che non siano di servizio;

m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Agenzia da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Agenzia stessa in locali non aperti al pubblico;

o) comunicare all'Agenzia la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi;
4. Resta, comunque, fermo quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002.

**Art. 66
Sanzioni e procedimento disciplinare**

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 (i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1.

3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche dell'Agenzia di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.

4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.

5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 59 (Mobilità volontaria all'interno del comparto) e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. c), penultimo periodo della legge 488/99, che rende prioritarie le procedure di mobilità. In caso contrario il dipendente rientra all'Agenzia di appartenenza.

6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.

7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:

1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;

2) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;

3) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento;

8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'Agenzia di appartenenza ai fini delle progressioni all'interno del sistema classificatorio di cui all'art. 22 (Passaggi interni nel sistema classificatorio) e, qualora passi all'area superiore, cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 63 (formazione).

9. L' assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale.

10. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per tale personale le agenzie assumono tutte le iniziative per favorire il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità sarà confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso.

11. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti è a carico dell'amministrazione di destinazione.

12. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee disposte in relazione a specifiche esigenze dell'Agenzia di appartenenza nei casi previsti da disposizioni di legge o di regolamento qualora sia necessario assicurare particolari e non fungibili competenze attinenti agli interessi dell'Agenzia che dispone la temporanea diversa assegnazione e che non rientrano nei compiti istituzionali della medesima (posizione di "tuori ruolo"). Dell'assegnazione temporanea di cui al presente comma viene data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1.

**Art. 61
Accordi di mobilità**

1 Tra le agenzie del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse Agenzie.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:
- in occasione di processi di ristrutturazione e di riordino delle Agenzie;

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

- dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, messa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'Agenzia, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna Agenzia è composta dalle organizzazioni sindacali individuali dell'art. 9 (i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa).

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

c) i requisiti culturali e professionali, nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.