

## SOMMARIO

<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>	98/01)
CAMPO DI APPLICAZIONE (Art. 1 ccnl 98/01)	DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO (Art. 24 integrativo CCNL 98/01)
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO (Art. 2 ccnl 98/01)	RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (Art. 19 integrativo ccnl 98/01)
	CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO (Art. 20 integrativo ccnl 98/01)
<b>RELAZIONI SINDACALI</b>	CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (Art. 21 integrativo ccnl 98/01)
OBIETTIVI E STRUMENTI (Art. 3 ccnl 98/01)	FERIE (Art. 16 ccnl 94/97)
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA (Art. 4 ccnl 98/01)	FESTIVITA' (Art. 17 ccnl 94-97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (Art. 5 ccnl 98/01)	PERMESSI RETRIBUITI (Art. 18 ccnl 94-97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE (Art. 6 ccnl 98/01)	CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (Art. 9, commi 1 e 2, integrativo ccnl 98/01)
COMITATO PARI OPPORTUNITA' (Art. 7 ccnl 98/01)	CONGEDI DEI GENITORI (Art. 10 integrativo ccnl 98/01)
	TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE (Art. 11 integrativo ccnl 98/01)
<b>I SOGGETTI SINDACALI</b>	TUTELA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP (Art. 12 integrativo ccnl 98/01)
SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Art. 8 ccnl 98/01)	ORARIO DI LAVORO (Art. 19 ccnl 94-97)
TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI (Art. 9 ccnl 98/01)	RIDUZIONE DELL'ORARIO (Art. 25 ccnl 98/01)
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Art. 10 ccnl 98/01)	PERMESSI BREVI (Art. 20 ccnl 94-97)
	ASSENZE PER MALATTIA (Art. 21 ccnl 94/97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)
<b>PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI</b>	INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO (Art. 22 ccnl 94/97)
CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO (Art. 11 ccnl 98/01)	INFERMITA' PER CAUSA DI SERVIZIO ED EQUO INDENNIZZO (Art. 33, c. 2, integrativo ccnl 98/01)
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI (Art. 12 ccnl 98/01)	TABELLA "B" integrativo ccnl 98/01
CONTRIBUTI SINDACALI (Art. 12-bis integrativo ccnl 94/97)	ASSENZE PER MALATTIA NEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO - ESEMPI PRATICI
DIRITTO DI ASSEMBLEA (Art. 2 integrativo ccnl 98/01)	LAVORATORI DISABILI (Art. 22 bis integrativo ccnl 94-97)
	MUTAMENTO DI PROFILO PER INIDONEITA' PSICO-FISICO (Art. 3 integrativo ccnl 98/01)
<b>IL RAPPORTO DI LAVORO</b>	SERVIZIO MILITARE (Art. 22 quater integrativo ccnl 94-97)
IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (Art. 14 ccnl 94-97)	ASPETTATIVE (Art. 7 integrativo ccnl 98/01)
PERIODO DI PROVA (Art. 14-bis integrativo ccnl 94-97, modificato dall'integrativo 98/01)	ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (Art. 8 integrativo ccnl 98/01)
CLAUSOLE SPECIALI (Art. 17 integrativo ccnl 98/01)	DIRITTO ALLO STUDIO (Art. 13 integrativo ccnl 98/01)
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 21 ccnl 98/01)	FORMAZIONE (Art. 26 ccnl 98/01)
ORARIO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 22, c. 1, integrativo ccnl 98/01)	CONGEDI PER LA FORMAZIONE (Art. 14 integrativo ccnl 98/01)
ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 22 ccnl 98/01 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)	DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE (Art. 18 integrativo ccnl 98/01)
TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 23 ccnl 98/01 modificato dall'integrativo ccnl	

<b>NORME DISCIPLINARI</b>
DOVERI DEL DIPENDENTE (Art. 23 ccnl 94-97)
SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI (Art. 24 ccnl 94-97)
CODICE DISCIPLINARE (Art. 25 ccnl 94-97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)
SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE (Art. 26 ccnl 94-97)
SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE (Art. 27 ccnl 94-97)
<b>ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b>
<b>SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>
AREE DI INQUADRAMENTO (Art. 13 ccnl 98/01)
ACCESSO DALL'ESTERNO (Art. 14 ccnl 98/01)
PASSAGGI INTERNI (Art. 15 ccnl 98/01)
NORME DI PRIMA APPLICAZIONE (Art. 16 ccnl 98/01)
<b>PROGRESSIONE ECONOMICA</b>
SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE (Art. 17 ccnl 98/01)
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 18 ccnl 98/01)
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 19 ccnl 98/01)
RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO (Art. 20 ccnl 98/01)
MANSIONI SUPERIORI (Art. 24 ccnl 98/01)
VALUTAZIONE DELLE MANSIONI SUPERIORI (Art. 35, c. 3, ccnl 98/01)
Allegato A ccnl 98/01
<b>MOBILITA'</b>
ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE (Art. 4 integrativo ccnl 98/01)
MOBILITA' VOLONTARIA ALL'INTERNO DEL COMPARTO (Art. 27 ccnl 98/01)
TRASFERIMENTO DEL CONIUGE (Art. 17, c. 10, integrativo ccnl 98/01)
ACCORDI DI MOBILITÀ (Art. 28 bis integrativo ccnl 94-97)
PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI DEL PERSONALE IN EC-CEDENZA (Art. 5 integrativo ccnl 98/01)
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>
RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI (Art. 25 integrativo ccnl 98/01)
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE (Art. 28 ccnl 98/01)
AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE ED EFFETTI DEI NUOVI STI-PENDI (Art.29 ccnl 98/01)
LAVORO STRAORDINARIO – SVOLGIMENTO (Art. 26 integrativo ccnl 98/01)
LAVORO STRAORDINARIO – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE (Art. 30 ccnl 98/01)

BILINGUISMO (Art. 28 ccnl 98/01)
TRATTENUTE PER SCIOPERI BREVI (Art. 29 integrativo ccnl 98/01)
BANCA DELLE ORE (Art. 27 integrativo ccnl 98/01)
TRATTAMENTO DI TRASFERTA (Art. 30 ccnl integrativo 98/01)
TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO (Art. 31 ccnl integrativo 98/01)
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (Art. 32 ccnl integrativo 98/01)
FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (Art. 31 ccnl 98/01)
UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE (Art. 32 ccnl 98/01)
ALTRE RISORSE (Art. 17, c. 13, integrativo ccnl 98/01)
APPLICAZIONE ART. 2 C. 3 D.LGS.29/93 (Art. 35, c. 3-4 ccnl 98/01)
INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE (Art. 33 ccnl 98/01)
EFFETTI DELL'INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE SULL'INDENNITA' DI BUONU-SCITA, INDENNITA' DI LICENZIAMENTO E TFR (Art. 17, c. 12, integrativo ccnl 98/01)
INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE (Art. 33, c. 4, integrativo ccnl 98/01)
TABELLA "A" integrativo ccnl 98/01 INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
TREDICESIMA MENSILITA' E INDENNITA' DI SERVIZIO ALL'ESTERO (Art. 33, c.3, integrativo ccnl 98/01)
INCREMENTI TABELLARI PER INVALIDI O MUTILATI PER SERVIZIO (Art 33, c. 1, integrativo ccnl 98/01)
<b>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>
TERMINI DI PREAVVISO (Art. 28 ter integrativo CCNL 94/97)
CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Art. 28 quater integrativo ccnl 94/97)
OBBLIGHI DELLE PARTI (Art. 28 quinquies integrativo ccnl 94/97)
RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Art. 15 integrativo ccnl 98/01)
NORME DI RINVIO (Art. 35 ccnl 98/01)
COPERTURA ASSICURATIVA E PATROCINIO LEGALE (Art. 16 integrativo ccnl 98/01)
PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Art.36 ccnl 98/01)
COMMISSIONE PARITETICA PER L'ISTITUZIONE NELL'AREA "C" DI UNA SE-PARATA AREA DEI PROFESSIONISTI (Art. 37 ccnl 98/01)
NORMA PROGRAMMATICA (Art. 38 ccnl 98/01)
DISAPPLICAZIONI (Art. 39 ccnl 98/01)
DISAPPLICAZIONI (Art. 34 integrativo ccnl 98/01)
DICHIARAZIONE CONGIUNTA da N. 1 a 4 (ccnl 98/01)
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 (integrativo ccnl 98/01)

## DISPOSIZIONI GENERALI

### CAMPO DI APPLICAZIONE (Art. 1 ccnl 98/01)

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 dalle amministrazioni del com-

parto di cui all'art. 3 del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale dipendente dall'amministrazione penitenziaria, in relazione a quanto previsto dall'art. 41 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nonché al personale di nazionalità italiana assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18 e ai sensi della L. 401 del 1990 e al personale UNEP dell'amministrazione giudiziaria, salvo eventuali norme di raccordo per l'adeguamento della disciplina di particolari istituti.

3. Al personale amministrativo assunto presso le Agenzie per l'impiego di cui alla legge n. 56 del 1987, si applica il presente CCNL fino all'effettivo trasferimento al comparto Regioni ed Enti Locali, di cui al d.lgs. n. 469 del 1997 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

5. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni apportate dal d.lgs. 4 novembre 1997, n.396 e dal d.lgs.31 marzo 1998, n. 80, è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.29 del 1993.

#### **DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO (Art. 2 ccnl 98/01)**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 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 amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

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

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

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'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, comma 1 del d.lgs. 29 del 1993.

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 di cui al comma precedente

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **OBIETTIVI E STRUMENTI (Art. 3 ccnl 98/01)**

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

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

contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 49 del D. Lgs. 29/1993;

partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;

interpretazione autentica dei contratti collettivi.

#### **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA (Art. 4 ccnl 98/01)**

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

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.32.

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

A) A livello di singola Amministrazione

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

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

- accordi di mobilità;

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995.

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

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

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

#### **TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (Art. 5 ccnl 98/01)**

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

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 8, comma 1, per

l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

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

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

#### **SISTEMA DI PARTECIPAZIONE (Art. 6 ccnl 98/01)**

##### **A) INFORMAZIONE**

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

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

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

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

b) verifica periodica della produttività degli uffici;

c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;

d) 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 dei Ministeri;

g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a

tempo parziale, di cui all'art. 21, comma 10;

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

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

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

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

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

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

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

d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro

dell'ufficio/ente;

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

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

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

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

## **B) CONCERTAZIONE**

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

- 1) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 per:
  - a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
  - b) la verifica periodica della produttività degli uffici;
  - c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;
- 2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:
  - a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
  - b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

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

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

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

## **C) CONSULTAZIONE**

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

- 1) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:
    - a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
    - b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 36 del presente CCNL.
    - c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 21, comma 10
  - 2) i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:
    - a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.
2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

## **D) FORME DI PARTECIPAZIONE**

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione dei ministeri conseguenti all'applicazione della Legge 59/97, sono costituiti presso ogni Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

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

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

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

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

### **COMITATO PARI OPPORTUNITA' (Art. 7 ccnl 98/01)**

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

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4, comma 3, lett. A;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

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

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

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

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

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

## ***I SOGGETTI SINDACALI***

### **SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Art. 8 ccnl 98/01)**

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

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. B) sono :

- le R.S.U.
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

### **TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI (Art. 9 ccnl 98/01)**

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sinda-

cali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

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

b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 1;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

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

### **COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Art. 10 ccnl 98/01)**

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

I) A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE

a) Per la parte pubblica:

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

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

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

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.

b) per la parte sindacale, dai soggetti di cui all'art. 8, comma 2.

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

### ***PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI***

#### **CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO (Art. 11 ccnl 98/01)**

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole

sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI (Art. 12 ccnl 98/01)**

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

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

### **CONTRIBUTI SINDACALI (Art. 12-bis integrativo ccnl 94/97)**

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

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

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

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

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

### **DIRITTO DI ASSEMBLEA (Art. 2 integrativo ccnl 98/01)**

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

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

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

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

- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

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

## **IL RAPPORTO DI LAVORO**

### **IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (Art.14 ccnl 94-97)**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto. nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) qualifica di inquadramento professionale e livello re-tributivo iniziale;
- d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di re-clutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art.15, comma 6.

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dal comma 8 dell'art.15, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art.58 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

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

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi

effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

**PERIODO DI PROVA (Art. 14-bis integrativo ccnl 94-97, modificato dall'integrativo 98/01)**

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

- 2 mesi per le posizioni economiche A1 e B1;
- 4 mesi per le posizioni economiche B2, B3, C1, C2 .

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

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

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

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

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

5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla con-troparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

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

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

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

9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto, è concesso un periodo di aspet-

tativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

**CLAUSOLE SPECIALI (Art. 17 integrativo ccnl 98/01)**

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

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

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'amministrazione.

4. Nei casi in cui l'alloggio di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'espletamento del servizio stesso, l'amministrazione ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico.

**RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 21 ccnl 98/01)**

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

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

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

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

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

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

6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica,

l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part - time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art.39 comma 8 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.

10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:

- ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;

- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

12. L' avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 22 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

#### **ORARIO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE Art. 22, c. 1, integrativo ccnl 98/01**

1. Con riferimento alle modalità di cui all'art. 21, comma 12 del CCNL 16 febbraio 1999 le parti specificano che la comunicazione dell'amministrazione è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 22, comma 3 del citato CCNL.

#### **ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 22 ccnl 98/01 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno)

c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000

5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 23 ccnl 98/01 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)**

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvisi.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 25 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale

può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in precedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.

6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro .

7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale

8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, secondo i criteri adottati in contrattazione integrativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

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

10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni.

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

12 Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 16 febbraio 1999, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

Applicazione dell'art. 15 del CCNL 1994/97, interpretazione che può estendersi al nuovo art. 23 comma 2 del ccnl 1998/2001 :le riduzioni di orario di cui al comma 7 dell'art.15 (ora comma 2 art. 23) non comprendono i permessi brevi, la flessibilità ed altre simili fattispecie di modifica dell'orario di lavoro.

### **DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO (Art. 24 integrativo CCNL 98/01)**

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

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

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

2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 8, c. 1 del CCNL 16/02/1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. A livello di amministrazione le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall'art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000.

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

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

5. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'amministrazione nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

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

8. L'amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, le iniziative di formazione che assu-

mono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

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

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

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

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;

- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;

- copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell' idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

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

15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

#### **RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (Art. 19 integrativo ccnl 98/01)**

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4, comma 2 e 5 della legge n.53/2000, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n.53/2000;

c) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;

d) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dalle amministrazioni, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi ovvero nei limiti previsti dai progetti medesimi;

e) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.

2. L'amministrazione fa ricorso ai casi previsti dal comma 1, lettere c) e d) quando nell'ambito della programmazione del fabbisogno non si sia deciso di fare ricorso alle altre forme di flessibilità previste dagli artt. 22 e 23.

3. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, le amministrazioni, nei casi in cui le assunzioni siano programmabili, individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL dell'16. 2.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.

4. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993, le procedure selettive - anche semplificate - per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine di cui al comma 1 e la durata delle relative graduatorie.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs.n.29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

6. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 5.

7. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

8. In tutti i casi in cui il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 7 e 10 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

9. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero anche a tempo parziale.

10. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dalla predetta clausola, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 11. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del citato CCNL, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi (cfr. Tabella B). Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21 del predetto CCNL;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16.5.1995;
- d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 2 del CCNL stipulato in data 22 ottobre 1997, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
- e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000. Per i casi di permesso per lutto si applica l'art. 12, comma 2.

12. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

- a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

13. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 230/62 come modificato ed integrato dall'art.12 della legge n.196/1997, il contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa atti-

vità lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata da tre a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

#### **CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO (Art. 20 integrativo ccnl 98/01)**

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 29/1993.

2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;

nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;

per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;

in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;

per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio presso l'amministrazione, arrotondato in caso di frazioni all'unità.

4. Ai sensi dell'art. 2 del CCNLQ sottoscritto in data 9/8/2000 è escluso il ricorso al lavoro temporaneo per il personale appartenenti ai profili professionali delle posizioni economiche A1 e B1 del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 16/2/1999 ovvero a profili professionali addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi.

5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può

comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

7. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'amministrazione. E' possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999 purchè le relative risorse siano previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

8. L'amministrazione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso le amministrazioni utilizzatrici i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 16.02.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

11. Alla fine di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine le amministrazioni forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle amministrazioni di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni della legge 196/97 e all'Accordo quadro la cui ipotesi è stata siglata il 23 maggio 2000.

#### **CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (Art. 21 integrativo ccnl 98/01)**

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999, le amministrazioni possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del D. Lgs. 29/1993 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 5.

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

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

per l'acquisizione di professionalità elevate;

per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

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

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A e B, posizione economica B1.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a) , nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 16.5.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B2 o B3 o C1 o C2). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il

personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 19 con le seguenti eccezioni:

- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);

- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

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

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

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

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

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le amministrazioni disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

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

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

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

#### **FERIE (Art. 16 ccnl 94/97)**

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

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

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

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

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della 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. 18 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'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

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

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

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

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

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

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

#### **FESTIVITA' (Art. 17 ccnl 94-97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)**

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

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

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

Applicazione dell'art.17 del CCNL (interpretazione autentica): la festività del Santo Patrono, dopo l'esame previsto dagli artt.7 e 8 del CCNL, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n.937/77 per le festività sopresse.

#### **PERMESSI RETRIBUITI (Art. 18 ccnl 94-97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)**

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

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

2. A domanda del dipendente – per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati – possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili

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

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

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

7. 8. Soppressi

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Applicazione dell'art.18 del CCNL (interpretazione autentica): i tre giorni di permesso retribuito di cui al comma 2 possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio; in particolare, possono riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici.

#### **CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (Art. 9, commi 1 e 2, integrativo ccnl 98/01)**

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4, comma 1 della legge n.53/2000. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 18 del CCNL del 16.2.1995.

#### **CONGEDI DEI GENITORI (Art. 10 integrativo ccnl 98/01)**

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/1971 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute.

Oltre a quanto previsto dalle leggi di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL 16 febbraio 1999 e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 del medesimo CCNL ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico atte-

stante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).

e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della legge 1204/71, 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'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività -nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

#### **TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE (Art. 11 integrativo ccnl 98/01)**

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 dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

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

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

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

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

#### **TUTELA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP (Art. 12 integrativo ccnl 98/01)**

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

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

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

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

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

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

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

#### **ORARIO DI LAVORO (Art. 19 ccnl 94-97)**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, l'orario di lavoro, previo esame con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 8 del presente contratto, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

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

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. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

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

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;

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

- turnazioni : da attivare ai sensi dell'art. del DPR 344/83, nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;

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

4. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

5. Al fine di completare la disciplina contrattuale di tutti gli istituti relativi all'orario di lavoro, nel rispetto della legge 23 dicembre 1994, n.724, e del d.lgs. n. 29 del 1993, si procederà entro il 31 marzo 1995 ad apposita contrattazione.

Applicazione dell'art.19 del CCNL (interpretazione autentica): a) il diritto del dipendente ad usufruire o meno della pausa prevista nell'ambito dell'orario giornaliero, quando questo superi le sei ore, va esercitato in un quadro di programmazione generale dell'orario di servizio e di lavoro, definito in sede di esame congiunto tra le parti a livello locale, come previsto dalle norme contrattuali; b) la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. in corso di udienze giudiziarie, di operazioni di sdoganamento, ecc.); c) le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

#### **RIDUZIONE DELL'ORARIO (Art. 25 ccnl 98/01)**

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

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

#### **PERMESSI BREVI (Art. 20 ccnl 94-97)**

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 re-

sponsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

**ASSENZE PER MALATTIA (Art. 21 ccnl 94/97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)**

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

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

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

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

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

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

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico. Sono abrogati il punto 6 dell'allegato B del CCNL del 16 maggio 1995 ed il punto 5, lett.a), 1 periodo dell'allegato A del CCNL integrativo sottoscritto il 22.10.97;

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

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

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

7 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico lega-

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

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

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

7 quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16.5.95. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

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

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

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

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

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

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

14. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o ac-

certamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

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

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

Applicazione dell'art. 21 del CCNL (interpretazione autentica): a) ai fini del computo dell'assenza per malattia, i quindici giorni lavorativi, citati al punto 6 dell'allegato B tabella 1, sono comprensivi della giornata del Sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni; ai fini, invece, della decurtazione dell'indennità, il conteggio delle spettanze economiche va comunque fatto dividendo l'importo dell'indennità per 1/30 e moltiplicando per i giorni prescritti dal certificato medico. b) in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il Sabato ed il secondo che inizia il Lunedì, la Domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive. c) l'Amministrazione è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative. d) il caso di ricovero ospedaliero citato alla lettera a) del comma 7 dello stesso art.21 si riferisce anche al ricovero in day-hospital. e) gli obblighi del dipendente in malattia sono soltanto quelli espressamente previsti dall'art.21 del CCNL; f) i controlli previsti dal comma 10 non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino, prevista dall'art.18 del CCNL, comma 7, convertito in art.4 del presente accordo.

### **INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO (Art. 22 ccnl 94/97)**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell' art. 34.

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

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo

e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

### **INFERMITA' PER CAUSA DI SERVIZIO ED EQUO INDENNIZZO (Art. 33, c. 2, integrativo ccnl 98/01)**

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all' equo indennizzo, che rimangono regolate dalla seguenti leggi e le loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686; legge 27/7/1962, n.1116 e successivo DPCM del 5/7/65; D.P.R. 20.4.94, n. 349, D.P.R. 834/81 ( Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23.12.1994, n. 724; art.1, commi da 119 a 122 della legge 23.12.96, n. 662.

#### TABELLA "B" integrativo ccnl 98/01

#### ASSENZE PER MALATTIA NEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO - ESEMPI PRATICI

##### 1 Periodo di conservazione del posto.

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 21, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un dipendente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

##### 2. Trattamento economico delle assenze.

2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento - - Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'art. 21 del presente CCNL, qual'è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia.. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e 6 mesi su 18 (e cioè due sesti) al 50% (o ai due terzi per chi

applicava il DPR 347/83)

Si consideri il seguente esempio: dipendente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90 %; 60 giorni (due sestimi) al 50% ( o ai due terzi per chi applicava il dpr 347/83).

L'assenza di 120 giorni del dipendente sarà-dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni. mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;

- 30 gg. al 90%;

- 60 gg. al 50% (o ai due terzi per chi applicava il dpr 347/83);

- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N.B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il dipendente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in coesistenza di rapporto).

2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg. da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%

- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;

- 30 gg. (due sestimi) da retribuire al 50 % (o ai 2/3 per chi applicava il dpr 347 del 1983)

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, al 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;

10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;

20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90 % per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il dipendente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'art. 5 della L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo- per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

### **LAVORATORI DISABILI (Art. 22 bis integrativo ccnl 94-97)**

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, per ciascuna amministrazione verrà costituito, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, un comitato paritetico, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art.11, avente anche compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia, ed in particolare sulla applicazione dell'art. 24 della legge n. 104 del 1992 per quel che riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. I permessi retribuiti per garantire il diritto allo studio, di cui all'art. 3 del DPR n. 395 del 1988, possono essere concessi dalle amministrazioni anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo. Tali permessi vengono concessi nel rispetto del limite del 3% delle unità in servizio e dell'ordine di priorità di cui all'art. 17 del DPR n. 44 del 1990.

### **MUTAMENTO DI PROFILO PER INIDONEITA' PSICO-FISICO (Art. 3 integrativo ccnl 98/01)**

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale,

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

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

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

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

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

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

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

#### **SERVIZIO MILITARE (Art. 22 quater integrativo ccnl 94-97)**

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

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

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

4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la

sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

#### **ASPETTATIVE (Art. 7 integrativo ccnl 98/01)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento

interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l' aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

### **ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **(Art. 8 integrativo ccnl 98/01)**

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 ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dagli contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui alla legge 1204/1971.

#### **DIRITTO ALLO STUDIO (Art. 13 integrativo ccnl 98/01)**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati profes-

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

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

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

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

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

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

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

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

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 16/02/1999

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

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

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può

utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 18, comma 1, prima alinea del Ccnl del 16.5.1995.

11. Il presente articolo sostituisce l'art. 17 del DPR 44/1990.

### **FORMAZIONE (Art. 26 ccnl 98/01)**

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

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

3. Le iniziative di formazione del presente comma riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi dei dipendenti all'interno delle aree del sistema di classificazione da una posizione economica all'altra;

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

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

4. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le amministrazioni si avvalgono della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli Istituti e Scuole di formazione esistenti presso le Amministrazioni stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett.e) del d.lgs. n. 39 del 1994.

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

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

7. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3 lettera a) e verificati ai sensi dell'art. 6, comma 3, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del d.lgs. n. 29 del 1993.

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

### **CONGEDI PER LA FORMAZIONE (Art. 14 integrativo ccnl 98/01)**

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

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

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

4. La contrattazione integrativa a livello nazionale di amministrazione di cui all'art. 4, comma 3 lett.A) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

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

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 21 e 22 del CCNL del 16.5.1995.

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

#### **DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE (Art. 18 integrativo ccnl 98/01)**

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

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa a livello amministrazione può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

#### **NORME DISCIPLINARI**

##### **DOVERI DEL DIPENDENTE (Art. 23 ccnl 94-97)**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 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, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni della legge 4 gennaio 1968, n. 15 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 a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

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

h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di 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'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

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

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

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

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

q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

##### **SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI (Art. 24 ccnl 94-97)**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

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

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

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

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto

che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del d.lgs. n. 29 del 1993, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

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

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

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

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

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del d. lgs. n. 29/1993.

Applicazione art.24 del CCNL (interpretazione autentica): la sanzione disciplinare del rimprovero verbale deve essere comminata dal dirigente dell'ufficio entro il termine di venti giorni da quando è venuta a conoscenza del fatto.

#### **CODICE DISCIPLINARE (Art. 25 ccnl 94-97 modificato dall'integrativo ccnl 98/01)**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d. lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

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

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

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

- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;

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

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

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

- al comportamento verso gli utenti;

b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

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

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

- condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

- 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;

- inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;

- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della l. n.300/70;

- insufficiente rendimento;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

- 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;

- assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

- ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

- svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

- rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;

- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della L. 300 del 1970;
  - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
  - qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi.
3. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
  - occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
  - rifiuto espresso del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
  - assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
  - persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
  - b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
  - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
  - d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera "a", anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
  - e) condanna passata in giudicato:
    - 1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
    - 2) quando alla condanna consegua, comunque, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
6. Nel caso previsto dalla lettera "a" del comma 5, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a cari-

co del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

8 Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 23 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

11. Il dipendente licenziato ai sensi dei commi 4 e 5 lett. a) ed e) del presente articolo e successivamente assolto, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima qualifica con decorrenza dell'anzianità all'atto del licenziamento. Il dipendente riammesso è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento. Le medesime disposizioni si applicano in caso di proscioglimento di ogni addebito in sede di revisione del procedimento penale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

#### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE (Art. 26 ccnl 94-97)**

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

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

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

#### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE (Art. 27 ccnl 94-97)**

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

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

sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25, commi 4 e 5.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 25, commi 6, 7 e 8.

6. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 % della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio. Quando vi sia stata sospensione cautelare del 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 riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

## **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### **SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

#### **AREE DI INQUADRAMENTO (Art. 13 ccnl 98/01)**

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, si basa sui seguenti elementi:

a) accorpamento delle attuali nove qualifiche funzionali in tre aree:

Area A - comprendente i livelli dal I al III;

Area B - comprendente i livelli dal IV al VI

Area C - comprendente i livelli dal VII al IX ed il personale del ruolo ad esaurimento;

b) istituzione nell'area C di una separata area dei "professionisti dipendenti", nella quale confluiscono i lavoratori inquadrati nella VII, VIII e IX qualifica che espletano una attività che richiede, in base alla laurea, l'abilitazione all'esercizio della professione e/o l'iscrizione ad albi professionali.

c) previsione nella medesima area C di posizioni organizzative che richiedono svolgimento di funzioni di elevata responsabilità.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili

per l'inquadramento nell'area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

3. I profili collocati nelle aree secondo l'allegato A) descrivono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno della stessa area i profili caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economiche diverse.

4. Ogni dipendente è inquadrato, in base alla ex qualifica e profilo professionale di appartenenza, nell'area e nella posizione economica ove questa è confluita ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'art. 56 del d.lgs. 29/1993, tutte le mansioni considerate equivalenti nel livello economico di appartenenza, nonché le attività strumentali e complementari a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito.

5. L'individuazione di nuovi profili ovvero una diversa denominazione o ricollocazione di quelli esistenti nelle aree - in relazione alle proprie esigenze organizzative - è definita da ciascuna amministrazione, nell'ambito della contrattazione integrativa a livello di amministrazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8 comma 1 del presente CCNL e con l'assistenza dell'Aran.

#### **ACCESSO DALL'ESTERNO (Art. 14 ccnl 98/01)**

1. L'accesso alle posizioni delle varie aree, secondo le indicazioni della declaratoria allegato A), avviene attraverso le procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56/1987, secondo quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs n. 29/1993 e dall'art. 45, comma 11, del d.lgs n. 80/1998, le quali devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

#### **PASSAGGI INTERNI (Art. 15 ccnl 98/01)**

1. I passaggi interni nel sistema di classificazione possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

a) I passaggi dei dipendenti da un'area alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore avviene dall'interno nel rispetto del punto 2, mediante procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e/o della professionalità richiesta previo superamento di corso-concorso con appositi criteri stabiliti dall'amministrazione con le procedure indicate nell'art. 20.

b) Alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purchè in possesso di requisiti professionali richiesti per l'ammissione al concorso pubblico indicati nelle declaratorie di cui all'allegato A).

B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:

a) I contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche interne all'area sono modificabili, in relazione alle esigenze organizzativo/ funzionali dell'amministrazione o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili, con le procedure previste dall'art. 20.

b) Il passaggio dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area avverrà nei limiti dei posti di cui ai contingenti previsti dal primo comma, mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con esame finale, al termine dei quali sarà definita una graduatoria per la cui formulazione sarà considerato, in ogni caso, e-

lemento determinante la posizione economica di provenienza. Sono considerati altresì elementi utili, l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica.

c) Le Amministrazioni possono bandire concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui alla presente lettera B) solo se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

d). Sono riservati esclusivamente al personale dipendente i passaggi interni all'area C, per la posizione economica C3 sulla base dei criteri previsti dall'Amministrazione con le procedure di cui all'art.20.

2. I passaggi di cui alle lettere A e B avvengono nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale per le assunzioni dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e con le medesime regole di cui agli art. 6 del d.lgs. 29/1993.

### **NORME DI PRIMA APPLICAZIONE (Art. 16 ccnl 98/01)**

1 Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto è inserito nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante l'attribuzione dell'area e della posizione al suo interno secondo la tabella all. B di corrispondenza, senza incremento di spesa, fatto salvo quanto previsto dal comma 2.

2. Dalla data indicata nel comma 1 al personale già appartenente alle qualifiche funzionali I e II, inquadrato nell'area A) è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale della ex III qualifica funzionale.

3. Le dotazioni organiche di ciascuna Amministrazione restano invariate e i relativi contingenti sono attribuiti con i medesimi criteri e senza incremento di spesa, ai nuovi livelli ed aree in base all'allegata tabella B.

4. Sono portate a compimento tutte le procedure selettive o concorsuali interne alle singole amministrazioni indette per la copertura di posti vacanti, in corso ovvero già programmate, in base alle vigenti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente CCNL. I vincitori sono automaticamente inquadrati nel nuovo sistema di classificazione, nella posizione ove risulta confluita quella cui si riferisce la procedura selettiva o concorsuale con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale.

5. Al personale assunto dall'esterno a seguito delle procedure di cui all'art. 14 è attribuito il trattamento tabellare riportato nella tabella C, corrispondente - nella declaratoria dell'allegato. A - alla posizione cui si riferisce il profilo professionale della selezione.

6. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi dell'art.15 le amministrazioni comunicano per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonchè le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate.

7. Le parti si danno atto che il riordino del sistema classificatorio attuato con il presente contratto determina la necessità per le amministrazioni di una nuova riorganizzazione del lavoro che, nel tener conto delle nuove flessibilità contenute nelle declaratorie di cui all' allegato A, valorizzi la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti collocati nella posizione iniziale dell'area C (posizione C1, corrispondente alla ex settima qualifica), anche in mancanza del titolo di studio richiesto dalle declaratorie stesse per la progressione - nei limiti dei contin-

genti previsti dalle dotazioni organiche - verso la posizione economica C2.

8. Le parti ritengono, pertanto, necessario acquisire ulteriori elementi istruttori quali-quantitativi idonei ad individuare con apposita clausola i requisiti di accesso che - in via transitoria ed eccezionale - possano essere ritenuti equivalenti a quelli previsti - nelle declaratorie dell'allegato A, per la posizione economica C2, al fine di ammettere alle selezioni indicate nel comma 1 - indette in prima applicazione del sistema classificatorio - anche i dipendenti appartenenti alla posizione C1 che ne risultassero in possesso.

9. Tale istruttoria sarà portata a termine a cura dell'ARAN entro il 31 dicembre 1998, ai fini del negoziato di cui all'art. 36, comma 1 e, comunque, in tempo utile prima dell'avvio delle selezioni.

## **PROGRESSIONE ECONOMICA**

### **SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE (Art. 17 ccnl 98/01)**

1. Nelle aree A e B è previsto uno sviluppo economico per la posizione apicale. Analogo sviluppo è previsto anche per la posizione economica iniziale e per quella apicale dell'area C. Tali sviluppi, come indicato nella tabella D, sono denominati "super", assumendo rispettivamente la sigla "A1 S", "B3 S", "C1 S", "C3 S".

2. Gli sviluppi economici sono progressione della posizione economica apicale o iniziale di riferimento e sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 18 ccnl 98/01)**

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

Tali posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari;

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

3. Il valore dell'indennità di cui al comma 1) è ricompreso tra un minimo di L. 2.000.000 ed un massimo di 5.000.000, annui lordi per tredici mensilità in relazione alle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 31.

### **CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 19 ccnl 98/01)**

1. Possono procedere all'individuazione delle posizioni organizzative le amministrazioni che abbiano realizzato:

- l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs 29/1993, con particolare riferimento agli artt. 3, 4, 7, 9 e 14;
- la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

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

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

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi.

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

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente dalle singole amministrazioni.

#### **RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO (Art. 20 ccnl 98/01)**

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. 15, lett. B);

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

- a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art 15;
- b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 15, lett. A);
- c) con riferimento agli artt. 17 e 18 :
  - criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

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

#### **MANSIONI SUPERIORI (Art. 24 ccnl 98/01)**

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa Area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni economiche "super" non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate "mansioni superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'Area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'Area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi :

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 15;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art.8 comma 1 .La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

5 Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6 Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del d.lgs 29/1993.

#### **VALUTAZIONE DELLE MANSIONI SUPERIORI (Art. 35, c. 3, ccnl 98/01)**

3. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3 sono valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché non in modo esclusivo.

#### **Allegato A ccnl 98/01**

AREA FUNZIONALE A

( ex 1,2,3 livello)

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

Specifiche professionali:

- . 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, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli.

Accesso : Dall'esterno nel livello economico iniziale 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.

#### AREA FUNZIONALE B

(ex 4,5,6)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, e per la competenza relativa a specifici processi operativi, svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione.

Tale area prevede tre posizioni economiche.

#### POSIZIONE ECONOMICA B1

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati;
- capacità manuali e/o tecniche riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che, nel proprio ambito professionale, costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice.

- Lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, dattilografia, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, protocolla, imbusta e spedisce la corrispondenza; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello.

- Lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico fornendo le opportune informazioni, riceve la corrispondenza ed altro materiale, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.

- Lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

Accesso : Dall'esterno : mediante le procedure previste dalla legge 56/87 e successive modificazioni.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art.15.c.1, lett.A) del presente CCNL :

- dall'area funzionale A, verso la posizione economica B1.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno, diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per il personale interno, anche in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti

requisiti :

- dall'area funzionale A, verso la posizione economica B1 : esperienza professionale di quattro anni nell'area di provenienza.

#### POSIZIONE ECONOMICA B2

Specifiche professionali :

. discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;

. autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo

metodologie definite.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che interviene nelle diverse fasi dei processi di lavorazione, individuando e correggendo eventuali difetti del prodotto finito, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza.

- Lavoratore che svolge attività preparatorie di atti anche da notificare, predisporre computi, rendiconti e situazioni contabili semplici, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche semplici, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione.

- Lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore .

Accesso : Dall'esterno : mediante pubblico concorso.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art.15.c.1, lett.B) del presente CCNL :

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B2;

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno, diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per il personale interno proveniente dalla posizione economica B1 in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione .

Per il personale interno, in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B2 : esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza

#### POSIZIONE ECONOMICA B3

Specifiche professionali:

. capacità di coordinamento di unità operative con assunzione di responsabilità dei risultati;

. gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua controlli, misurazioni e rilievi, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare.

- Lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, rilascia copie, estratti e certificati, esplica attività di segreteria in com-

missioni, attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite.

- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione

Accesso : Dall'esterno : mediante pubblico concorso.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art. 15, c. 1, lett. B) del presente CCNL :

- dalla posizione economica B1 verso la posizione economica B3;  
- dalla posizione economica B2 verso la posizione economica B3.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche B1 e B2 in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata rispettivamente nelle suddette posizioni .

Per il personale interno, anche in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti:

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B3 : esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;  
-dalla posizione economica B2, verso la posizione economica B3 : esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

## AREA FUNZIONALE C

(ex 7,8,9)

### Declaratoria

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

Tale area prevede tre posizioni economiche.

### POSIZIONE ECONOMICA C1

Specifiche professionali:

. adeguate conoscenze ed esperienze acquisite ;  
. organizzazione di attività ;  
. coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche interne, di gruppi di lavoro e di studio.

Contenuti professionali di base :

- Lavoratore che , nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti di fattibilità, valuta , modifica e sceglie i materiali più idonei per la propria attività, svolge studi e ricerche, analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina.  
- Lavoratore che può coordinare o dirigere unità senza rilevanza esterna nei diversi settori di competenza provvedendo agli adempimenti previsti nell'ambito di normative generali, emana direttive ed istruzioni

specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- Lavoratore che , secondo la specifica professionalità acquisita e per quanto di specifica competenza, cura la realizzazione dei programmi, e la relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione, prefigura la struttura hardware necessaria, propone le eventuali modifiche e gestisce il software di base apportando le eventuali modifiche, effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi, gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali è ripartito

- Lavoratore che , nell'ambito dell'area tecnica assegnata, effettua accertamenti, verifiche e controlli funzionali nei vari settori operativi, sorveglia l'esecuzione dei lavori intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza.

Accesso : Dall'esterno : mediante pubblico concorso.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art.15,c.1, lett.A) del presente CCNL :

dalle posizioni B1,B2, B3, verso la posizione economica C1.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea, diplomi di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche B1 , B2, B3 e B3 Super in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata rispettivamente nelle suddette posizioni .

Per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purchè in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti ulteriori requisiti:

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di nove anni nella posizione di provenienza;  
- dalla posizione economica B2, verso la posizione economica C1 : esperienza professionale di sette anni nella posizione di provenienza;  
- dalla posizione economica B3, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di cinque anni nella posizione di provenienza.

### POSIZIONE ECONOMICA C2

Specifiche professionali:

. approfondite conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali;  
. direzione, coordinamento di unità operative;  
. relazioni esterne, relazioni organizzative interne di tipo complesso.

Caratteristiche professionali di base:

- Lavoratori che dirigono o coordinano unità organiche anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo lo svolgimento dell'attività di competenza, ovvero che svolgono attività ispettive, di valutazione, di controllo , di programmazione e di revisione o, ancora, che effettuano studi ed analisi, svolgono attività di ricerca, studio e consulenza.  
- Lavoratori che, nel campo informatico, curano gli aspetti attuativi e di ottimizzazione dei processi di IT, definiscono le specifiche tecniche e funzionali relative al software, al sistema e alla rete, realizzano prodotti di analisi, valutano prodotti software e soluzioni hardware, controllano gli standard di funzionamento.

Accesso : Dall'esterno : mediante pubblico concorso.

Dall'interno : con le modalità previste dall'art.15,c.1, lett.B) del presente CCNL:

dalle posizioni economiche C1, C1S verso la posizione economica C2.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per il personale interno proveniente dalla posizione economica C1 in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione. .

Per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purchè in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalla posizione economica C1 verso la posizione economica C2:

#### POSIZIONE ECONOMICA C3

Specifiche professionali:

- . elevate conoscenze, capacità ed esperienze consolidate;
- . direzione e controllo di unità organiche con assunzione diretta di responsabilità e risultati;
- . relazioni esterne.

Caratteristiche professionali di base :

- Lavoratori che, per le specifiche professionalità, assumono temporaneamente funzioni dirigenziali in assenza del dirigente titolare; dirigono o coordinano attività di vari settori e strutture di livello non dirigenziale; svolgono attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collaborano ad attività specialistiche.

- Lavoratori che, nel campo informatico, supportano le strutture utenti nell'ideazione di soluzioni informatiche; coordinano e pianificano le attività di sviluppo dei sistemi informatici; coordinano e pianificano la gestione delle attività elaborative, ottimizzando il funzionamento dei sistemi .

Accesso : Dall'interno della stessa area dalle posizioni economiche C1, C1S, C2 sulla base di criteri stabiliti dall'Amministrazione secondo le procedure di cui all'art.15, lett.B, punto d) del presente CCNL.

Requisiti : Diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purchè in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalla posizione economica C1 verso la posizione economica C3 : esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;

- dalla posizione economica C2 verso la posizione economica C3: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

#### NORME FINALI

1. Nella prima applicazione i profili del personale dipendente coincidono, nelle denominazioni, con quelli di inquadramento previsti dal DPR 1219/84 e dal DPR 44/90 all.1-2-3, sino all'applicazione dell'art.13, comma 5 del presente CCNL.

2. Ai fini del requisito dell'esperienza professionale per l'ammissione alle selezioni di cui all'art. 15, per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali per legge purchè in possesso del titolo di scuola secondaria superiore, il periodo di servizio maturato nelle posizioni super di cui all'art. 17 è sommato al servizio effettuato nelle posizioni economiche di riferimento.

3. Ai fini dell'applicazione dell'art.28, comma 2 del d.lgs n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva le posizioni economiche C1, C2 e C3, per l'accesso alle quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea

## MOBILITA'

### ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE (Art. 4 integrativo ccnl 98/01)

1. Il dipendente, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando")
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL sottoscritto in data 16.2.99.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.
5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 27 del CCNL sottoscritto in data 16.2.99 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett.c), penultimo periodo della legge 488/99, che rende prioritarie le procedure di mobilità. In caso contrario il dipendente rientra all'amministrazione di appartenenza.
6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.
7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:
  - 1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
  - 2) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;
  - 3) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'amministrazione di appartenenza ai fini delle progressioni interne di cui all'art. 15 del CCNL sottoscritto in data 16.2.99 e, qualora consegua la posizione economica superiore cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 26 del citato CCNL.

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

10. La disciplina del presente istituto, anche con riferimento alla durata di cui al comma 4, decorre per le assegnazioni temporanee disposte dal 1 gennaio 2001.

11. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data del 31 dicembre 2000. Per tale personale le amministrazioni assumono tutte le iniziative per favorire, entro il 31 dicembre 2001 il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità sarà confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso.

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

13. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza nei casi previsti da disposizioni di legge o di regolamento qualora sia necessario assicurare particolari e non fungibili competenze attinenti agli interessi dell'amministrazione che dispone la temporanea diversa assegnazione e che non rientrano nei compiti istituzionali della medesima (posizione di "fuori ruolo"). Dell'assegnazione temporanea di cui al presente comma viene data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999.

#### **MOBILITA' VOLONTARIA ALL'INTERNO DEL COMPARTO (Art. 27 ccnl 98/01)**

1. Le amministrazioni nell'ambito dello stesso comparto, possono coprire i posti vacanti in organico destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altra amministrazione del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.

2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'amministrazione di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

#### **TRASFERIMENTO DEL CONIUGE (Art. 17, c. 10, integrativo ccnl 98/01)**

10. Il dipendente a tempo indeterminato, il cui coniuge convivente sia destinatario della legge n. 10 marzo 1987, n. 100, in caso di trasferimento di sede del coniuge stesso, ha diritto al trasferimento, anche in soprannumero, presso gli uffici della propria amministrazione situati nella medesima sede di servizio del coniuge o, in mancanza, nella sede più vicina.

#### **ACCORDI DI MOBILITÀ (Art. 28 bis integrativo ccnl 94-97)**

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, e dei principi previsti dalla legge n. 59/1997 e del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico in data 12/3/1997 tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:

- in occasione di processi di ristrutturazione e di riordino delle Amministrazioni;

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

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

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

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6 del CCNL Ministeri,

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

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

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

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;

f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i

dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VI livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti di livello superiore, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione senza riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore.

11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n. 29/1993.

12. Nel caso che gli accordi di mobilità ex art. 35 c.8 riguardino Amministrazioni di comparti diversi, per il comparto Ministeri si applicano le norme di cui al presente articolo.

#### **PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI DEL PERSONALE IN ECCEDEZZA (Art. 5 integrativo ccnl 98/01)**

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 28/bis, del CCNL integrativo dei Ministeri sottoscritto in data 22 ottobre 1997, che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del d.lgs.n.29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs 29/1993 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

2. Le amministrazioni del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti

assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

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

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

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

5. Nei casi in cui non sia possibile momentaneamente procedere al passaggio diretto tra amministrazioni, può farsi ricorso, con il consenso del dipendente, all'istituto del comando di cui all'art. 4, con particolare riguardo all'applicazione del comma 4 del medesimo articolo.

6. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

##### **RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI (Art. 25 integrativo ccnl 98/01)**

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

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

Retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area - ivi comprese le posizioni super di cui all'art. 17 del CCNL del 16.2.99 - e dall'indennità integrativa speciale;

Retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 del citato CCNL, ove spettanti, nonché dagli altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati in godimento;

Retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nel secondo alinea; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

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

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 le voci ricomprese nella retribuzione base mensile, costituite dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area - ivi comprese le posizioni super di cui all'art. 17 del CCNL del 16.2.99 - e dall'indennità integrativa speciale, secondo quanto stabilito dal comma 2, primo alinea. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 25 del CCNL del 16 febbraio 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

#### **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE (Art. 28 ccnl 98/01)**

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni dello Stato appartenenti al comparto dei Ministeri si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) sviluppo economico di cui all'art. 17;
- e) indennità di amministrazione di cui all'art. 33;
- f) compensi di cui all'art. 32, ove spettanti;
- g) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- h) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

#### **AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE ED EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI (Art.29 ccnl 98/01)**

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'art. 2 del CCNL stipulato in data 26 luglio 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate tabella D e D bis, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito degli incrementi indicati al comma 1, i valori dei trattamenti correlati alle posizioni economiche del nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella C, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle E ed F.

3. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art. 27, 6° comma del CCNL sottoscritto il 16.5.95, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto. Il compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dalla vigenti disposizioni, viene calcolato con riferimento al tabellare iniziale delle singole posizioni di accesso.

4. Il personale cui è attribuito il livello economico super di cui all'art. 17, mantiene l'indennità integrativa speciale in godimento.

5. I benefici economici risultanti dalla applicazione del presente articolo sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 1998-99. Agli effetti

dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **LAVORO STRAORDINARIO – SVOLGIMENTO (Art. 26 integrativo ccnl 98/01)**

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

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

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

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

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

5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'amministrazione ai sensi dell'art. 19 del CCNL del 16.5.1995 e dall'art. 2 dell'accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro.

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

#### **LAVORO STRAORDINARIO – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE (Art. 30 ccnl 98/01)**

1. Prima della loro ripartizione ed assegnazione nelle singole amministrazioni, le risorse complessive destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono ridotte, dall'1/1/1999, del 5%. Tale disponibilità andrà ad alimentare, proporzionalmente al numero degli addetti, il fondo unico di ciascuna amministrazione.

2. La restante somma è ripartita per singola amministrazione in base alle vigenti disposizioni. All'atto della costituzione del fondo unico di ciascuna amministrazione di cui al punto 3, il 30% delle risorse confluisce in detto fondo. Il restante 65% delle risorse sarà utilizzato per finanziare il lavoro straordinario e festivo effettivamente prestato.

3. Le risorse relative alle ore di straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento in cui si è verificato l'avanzo, confluiscono nel fondo unico di amministrazione.

### **BILINGUISMO (Art. 28 ccnl 98/01)**

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

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

### **TRATTENUTE PER SCIOPERI BREVI (Art. 29 integrativo ccnl 98/01)**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 25, comma 4.

### **BANCA DELLE ORE (Art. 27 integrativo ccnl 98/01)**

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. 26, comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

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

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

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

### **TRATTAMENTO DI TRASFERTA (Art. 30 ccnl integrativo 98/01)**

1. Al personale inviato in missione oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta pari a:

L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

Un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;

c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione;

e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;

f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede;

g) il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni - previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento

2. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L. 43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L.85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purchè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

4. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

5. Le attività che - svolgendosi in particolarissime situazioni operative - non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono così individuate, a titolo esemplificativo:

a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;

- b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi; 3.
- c) attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari; 4.
- d) attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
- e) attività che comportino imbarchi brevi su unità; 5.
- f) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
- g) attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

6. I dipendenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di L. 50.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 2.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio. a)

10. Le amministrazioni stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato. b)

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. c) d)

12. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località. e)

13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 34, comma 3, ultimo periodo. f) g)

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

#### **TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO (Art. 31 ccnl integrativo 98/01)**

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico :
  1. Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
  2. Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;

Rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;

Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;

Indennità di prima sistemazione.

2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, incrementati dalle risorse previste anche a tale scopo dall'art. 1 comma 59 della legge 662/1996.

4. Per le modalità di erogazione e le misura economiche del trattamento di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

#### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (Art. 32 ccnl integrativo 98/01)**

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

a) Trattamento economico tabellare, comprensivo della posizione super ove acquisita;

b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex art. 9 D.P.R. 44/1990 ed ex art. 47 D.P.R. 266/1987;

c) Indennità integrativa speciale;

d) Indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL sottoscritto il 16.2.99;

e) Indennità di posizione, di cui all'art. 18 del CCNL sottoscritto il 16.2.99;

f) Tredicesima mensilità;

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

#### **FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (Art. 31 ccnl 98/01)**

1. E' costituito presso ciascuna Amministrazione un fondo unico alimentato dalle seguenti risorse economiche:

- gli importi di cui agli stanziamenti degli artt. 36 e 37 del primo CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/5/1995, compresi quelli finalizzati a finanziare gli istituti di cui all'art. 38 dello stesso contratto;

- la percentuale prevista al punto 2, commi 1 e 2 degli importi corrispondenti a quanto stanziato per le prestazioni di lavoro straordinario risultanti negli appositi capitoli dei bilanci delle amministrazioni, ivi comprese le quote di tali stanziamenti percepite dal personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno;

- risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo

- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che desti-

- nano risparmi all'incentivazione del personale;
3. - le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
  - le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
  - importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
  - L. 24.600 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal mese di maggio 1999;
  - L. 15.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo.

#### **UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE (Art. 32 ccnl 98/01)**

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

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

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui al punto della presente parte siano state esaurite
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica, a consuntivo, del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

#### **ALTRE RISORSE (Art. 17, c. 13, integrativo ccnl 98/01)**

13. Tutte le risorse di cui all'art. 2, comma 3 del d.lgs. n. 29 del 1993 confluite nel fondo unico di amministrazione e destinate a retribuire particolari condizioni di lavoro, continuano ad essere erogate secondo le modalità in atto vigenti ed attribuite attraverso la contrattazione integrativa.

#### **APPLICAZIONE ART. 2 C. 3 D.LGS.29/93 (Art. 35, c. 3-4 ccnl 98/01)**

Al fine di dare applicazione all'art.2 comma 3 del d.lgs 29/93, le parti ritengono necessario acquisire dalle Amministrazioni interessate, entro il 31 dicembre 1998, tutti gli elementi conoscitivi per l'esatta ricognizione dei casi in cui ricorre l'ipotesi prevista dalla legge. Con il negoziato di cui all'art. 36, comma 1, sulla base di tali risultanze, il Fondo di cui all'art. 31 verrà opportunamente integrato.

Nel primo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento degli istituti di cui agli artt. 31 e 32 non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

#### **INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE (Art. 33 ccnl 98/01)**

1. Allo scopo di favorire il processo di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, a decorrere dal 31.12.1999, gli importi dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 34, comma 2, lett.a) del CCNL del 16.5.1995, così come rideterminati ai sensi dell'art. 3, comma 1 del CCNL del 26.7.96, sono incrementati nelle misure previste nell'allegata Tabella G.

2. Per il personale del Ministero dell'Interno, ai fini della perequazione di cui al comma 1 l'importo di £ 11.000 medie mensili pro-capite con decorrenza 31 dicembre 1999, è ripartito tra il personale appartenente alle diverse posizioni economiche in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione.

3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per dodici mensilità, ha carattere di generalità ed ha natura fissa e ricorrente.

#### **EFFETTI DELL'INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE SULL'INDENNITA' DI BUONUSCITA, INDENNITA' DI LICENZIAMENTO E TFR (Art. 17, c. 12, integrativo ccnl 98/01)**

**12. L'art. 3, comma 1 del CCNL relativo al II biennio economico 2000 – 2001, è integrato con il seguente comma: “2. A decorrere dall'1.1.2000 l'indennità di amministrazione prevista dall'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999 è considerata utile agli effetti del comma 1 secondo periodo”.**

Biennio economico 2000-2001 ministeri – nuova formulazione dell'art. 3 – “Effetti dei nuovi stipendi”:

1. Gli incrementi stipendiali di cui all' art. 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 2000- 2001, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti delle indennità di licenziamento, di buonuscita o del trattamento di fine rapporto si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Gli incrementi stipendiali hanno effetto, inoltre, sugli altri istituti indicati all' art. 29 del CCNL.

**2. A decorrere dall'1.1.2000 l'indennità di amministrazione prevista dall'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999 è considerata utile agli effetti del comma 1 secondo periodo.**

#### **INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE (Art. 33, c. 4, integrativo ccnl 98/01)**

4. La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato A)

TABELLA "A" integrativo ccnl 98/01

	IX	C3	13.931.229
<b>C</b>	VIII	C2	13.729.456
	VII	C1	13.521.001
	VI	B3	13.364.065
<b>B</b>	V	B2	13.252.447
	IV	B1	13.168.103
	III	A2	13.080.301
<b>A</b>	II	A2	13.015.145
	I	A2	12.946.466

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE \*

\*(annua lorda comprensiva del rateo della tredicesima mensilità)

**TREDICESIMA MENSILITA' E INDENNITA' DI SERVIZIO  
ALL'ESTERO(Art. 33, c.3, integrativo ccnl 98/01)**

3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al d.lgs. C. P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni. Parimenti l'indennità di servizio all'estero continuerà ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dal D.P.R. 18 del 1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

**INCREMENTI TABELLARI PER INVALIDI O MUTILATI PER SERVIZIO (Art 33, c. 1, integrativo ccnl 98/01)**

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50 e dell'1.25 del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**TERMINI DI PREAVVISO (Art. 28 ter integrativo CCNL 94/97)**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

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

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

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

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

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

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

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall' art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo l'allegato B ,Tabella n.I, di cui al presente contratto.

**CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Art. 28  
quater integrativo ccnl 94/97)**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 24 del presente CCNL, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.
- d) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

**OBBLIGHI DELLE PARTI (Art. 28 quinquies integrativo ccnl  
94/97)**

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 28 quater, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

3. Nell'ipotesi di cui all'art. 28 quater, lett. d), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

### **RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Art. 15 integrativo ccnl 98/01)**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area, nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'amministrazione medesima al momento del rientro.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.
4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

### **NORME DI RINVIO (Art. 35 ccnl 98/01)**

1. Le parti si impegnano a negoziare nei tempi sottoindicati le seguenti materie:
  - a) entro il 31 gennaio 1999.
    - procedure di conciliazione e arbitrato;
    - la mobilità (tra amministrazioni di diverso comparto e in conseguenza delle eccedenze)
    - la disciplina sperimentale del telelavoro
  - b) entro il 31 . 12 .1999:
    - le forme di flessibilità del rapporto di lavoro (tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, fornitura di lavoro temporaneo, contratti di solidarietà);
    - la disciplina nell'area "C" della separata area dei professionisti sulla base delle risultanze della Commissione prevista dall'art.38.
2. Entro il 31 .12.1999 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni e integrazioni, alla piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro mediante il recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da attuare. Nelle more le norme di legge e contrattuali che non sono espressamente abrogate, rimangono in vigore.

### **COPERTURA ASSICURATIVA E PATROCINIO LEGALE (Art. 16 integrativo ccnl 98/01)**

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio

mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2 dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
6. Compatibilmente con il reperimento delle risorse, le amministrazioni nel rispetto delle voci stanziare nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti dell'area C , previamente individuati, i quali , anche ai sensi dell'art. 18 del CCNL 16/02/1999, operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. In particolare per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135.

### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Art.36 ccnl 98/01)**

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 anche per i lavoratori appartenenti al comparto degli Enti pubblici non economici, a condizione di reciprocità.
3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.
4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.
5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

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

7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

**COMMISSIONE PARITETICA PER L'ISTITUZIONE NELL'AREA "C"  
DI UNA SEPARATA AREA DEI PROFESSIONISTI (Art. 37 ccnl  
98/01)**

1. E' istituita una Commissione paritetica ARAN - Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto - amministrazioni del Comparto, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza utili alla corretta individuazione - nell'area C del sistema classificatorio previsto dall'art.13. - di una separata area di professionisti, con particolare riguardo al censimento delle professionalità utilizzate e una loro quantificazione, alle attribuzioni assegnate, al grado di autonomia delle stesse ed alla loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

2. La Commissione dovrà ultimare i propri lavori entro il 30 aprile 1999a) e le proposte formulate verranno utilizzate ai fini del negoziato previsto dall'art.35 comma 2

**NORMA PROGRAMMATICA (Art. 38 ccnl 98/01)**

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

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 settembre 1999 per valutare gli esiti dell'accertamento di cui al comma 1 e per concordare le iniziative eventualmente necessarie.

**DISAPPLICAZIONI (Art. 39 ccnl 98/01)**

1. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 72, comma 1 del d.lgs n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla data di stipula del presente CCNL, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni di legge e di regolamento che siano in contrasto con quelle definite nei contratti medesimi. In particolare risultano disapplicate le seguenti norme:

a) con riferimento agli artt. dal n. 1 al n.12 e all'art.20 ( il sistema di relazioni sindacali): gli articoli dal n. 1 al n. 13 del CCNL del 16 maggio 1995 e n. 20 del D.P.R. 44 del 1990;

- b) con riferimento agli artt. dal 13 al 19 sistema di classificazione del personale): gli articoli dal 2 al 10 della legge 312/1980, riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche;
- c) con riferimento all'art. 21 (contratto di lavoro a tempo parziale): l'art. 15 del CCNL sottoscritto il 16.5.95
- d) con riferimento all'art. 26 (formazione) : l'art. 22 sexties del CCNL integrativo del 22.10.1997;
- e) con riferimento agli artt. dal n. 28 al n. 33: gli articoli dal 29 al 37 del CCNL del 16 maggio 1995 e CCNL del 26 luglio 1996.
- f) con riferimento all'allegato A): il D.P.R. 29 dicembre 1984, n. 1219 e il D.P.R. 17 gennaio 1990, n.44 , art. 5 e allegati n.1, n.2 e n.3.

Le parti si riservano di procedere ad ulteriori disapplicazioni nel proseguo delle trattative per il completamento della contrattualizzazione di cui all'art. 35, comma 2.

**DISAPPLICAZIONI (Art. 34 integrativo ccnl 98/01)**

Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma1 del d.lgs. 29/93, sono disapplicate tutte le norme contenute:

nel T.U. degli impiegati civili dello Stato n. 3 del 1957, purchè espressamente menzionate nel CCNL del 16.5.1995 e successive integrazioni, in quello del 16 febbraio 1999 , nonché dal presente CCNL. ;

nei D.P.R. n. 266/87 e n. 44/90 le quali, sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 16.5.1995 e successive integrazioni, dal CCNL 16.2.1999 e dal presente contratto, fatta salva l'indennità di rischio radiologico, le cui risorse sono già confluite nel Fondo unico di amministrazione, ma che continuano ad essere corrisposte con le modalità previste nell'art. 12 del predetto D.P.R. 44/90. Le disposizioni dei citati D.P.R. non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente contratto, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti.

2. Ai sensi del comma 1 risultano in particolare disapplicate le seguenti norme:

TITOLO I

CAPO II:

Con riferimento all'art. 2 ( diritto di assemblea): l'art. 11 D.P.R. 395 del 23 agosto 1988;

TITOLO II

CAPO I:

Con riferimento all'art. 3 ( Mutamento di profilo per inidoneità psico - fisica) : l'art. 22/ter del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997;

CAPO II

Con riferimento all'art. 4 ( assegnazione temporanea presso altra amministrazione) : artt. 56 e 57. continuano ad essere applicati gli artt. 58 e 59 del T.U. n. 3/1957;

Con riferimento all'art. 5 ( passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza) : artt. 72, 73, 74, 74, 75 e 76 del T.U. n. 3/1957;

### CAPO III

- a) Con riferimento agli artt. 7 e 8 (aspettativa) (altre aspettative previste da disposizioni di legge): l'art. 22 quinquies del CCNL del 22 ottobre 1997 e artt. 66, 69, 70, 71 e 127 del T.U. n.3/1957;
- b) Con riferimento all'art.9, comma 3, lett.b) (congedi per eventi e cause particolari) : il comma 2 dell'art. 18 del CCNL 16 maggio 1995 e il comma 1 dell'art. 34 del CCNL 16 febbraio 1999;
- c) Con riferimento all'art. 10 ( congedi per i genitori) : l'art. 18/bis del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 e l'art. 21 del D.P.R44/1990
- d) Con riferimento agli art. 11 e 12 (tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche) ( tutela dei dipendenti portatori di handicap) : l'art. 18 del D.P.R. n. 44/1990;
- e) Con riferimento all'art. 13 ( diritto allo studio) : l'art. 3 del D.P.R. 395/1988 e l'art. 17 del D.P.R. 44/1990;

### CAPO IV

- a) Con riferimento all'art. 15 ( ricostituzione del rapporto di lavoro) : art 132 T.U. n.3/1957;
- b) con riferimento all'art 16 ( copertura assicurativa e patrocinio legale) : l'art. 16 del D.P.R. n. 44/1990;
- c) con riferimento all'art.17 ( clausole speciali) : gli artt. 55, 88, 89, 90, 127, 135 e 136 del T.U n. 3/1957;
- d) con riferimento all'art. 18 ( diritti derivanti da invenzione industriale) . l'art. 34 del T.U. n.3/1957;

### TITOLO III :

#### CAPO I

- a) con riferimento all'art. 19 ( rapporto di lavoro a tempo determinato): D.P.R. 31.3.71, n. 276;

#### TITOLO IV:

- a. con riferimento all'art. 26 (lavoro straordinario) : art. 9 del D.P.R 344/83, art. 9 del D.P.R. 13/86 e l'art. 49 D.P.R. n. 266/1987;
- b. con riferimento all'art. 28 (bilinguismo) : l'art. 53 del D.P.R. n. 266/1987;
- c. con riferimento all'art. 30(trattamento di trasferta) : l'art. 5 del D.P.R. 395/88 e l'art. 13 del D.P.R. 44/90;

3. Ai sensi dell'art. 72 del d.lgs 29/1993 e limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, cessano, altresì, di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti ed espressamente applicabili anche al personale del comparto Ministeri. Con riferimento all'art. 30 del presente CCNL, per le missioni all'estero continuano ad essere applicato il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la L. 6 marzo 1958, n. 176, la legge 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative regolamentari.

4. Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi saranno oggetto di segnalazioni ai fini della stipulazione di eventuali contratti nazionali integrativi.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 (ccnl 98/01)**

Con riferimento all'art. 16 comma 4 del presente CCNL le parti concordano che nell'ambito delle " procedure concorsuali interne alle singole amministrazioni indette per la copertura dei posti vacanti, in corso

o già programmate alla data di entrata in vigore del CCNL, " si intendono ricomprese anche quelle avviate sulla base degli accordi sottoscritti con le Amministrazioni in applicazione di vigenti norme di legge. Le parti, altresì, concordano che, sono fatti salvi i processi di riqualificazione del personale delle amministrazioni in fase di riforma e di riorganizzazione. ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge n. 549 del 1995, dell'art. 2 del d.lgs. n. 256 del 1997, del d.lgs. n. 430 del 1997, dell'art. 6 della legge n.344 del 1997 e dell'art. 12, comma 1 lett. S, della legge n. 59 del 1997.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2 (ccnl 98/01)**

Con riferimento all'art.4 che disciplina la contrattazione integrativa le parti si atterranno ai principi e alle disposizioni della legislazione italiana e comunitaria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, per perseguire i seguenti obiettivi:

1. promuovere le iniziative volte al miglioramento della salute e delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con ciò favorendo la rimozione delle diverse cause che ancora rallentano la piena attuazione delle disposizioni dei decreti legislativi 626/1994 e 242/1996;
2. migliorare le condizioni di lavoro attraverso iniziative volte alla formazione continua delle varie figure coinvolte nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro. A questo scopo la formazione rientra nelle finalità prioritarie di utilizzo del fondo unico di amministrazione a partire dalla creazione di apposite figure di formatori che assicurino la diffusione omogenea delle conoscenze e degli aggiornamenti;
3. prevedere un livello omogeneo di conoscenze di base per tutti i lavoratori promuovendo, anche mediante l'utilizzo di supporti multimediali, l'autoapprendimento in forme controllate;
4. assicurare la massima efficacia alle azioni dirette a migliorare i livelli di sicurezza e l'ambiente di lavoro, invitando le amministrazioni ad adottare un'apposita programmazione che terrà conto, oltre che della valutazione dei rischi e delle risorse disponibili, anche delle indicazioni richieste ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3 (ccnl 98/01)**

Le parti si danno atto che, al momento dell'emanazione del decreto interministeriale in attuazione della Legge 146/98, che ridetermina gli importi dell'indennità di amministrazione del personale amministrativo delle Commissioni Tributarie, le tabelle - di cui all'art. 34, comma 2 lettera a) del CCNL 16/5/1995 e successive modificazioni - si intendono automaticamente integrate dalla nuova tabella relativa al personale del Ministero delle Finanze - Commissioni Tributarie, con le decorrenze e gli importi previsti dalla normativa di riferimento.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4 (ccnl 98/01)**

Con riferimento all'art. 13, comma 1, lett. b e all'art. 37, comma 1, le parti concordano che nella separata area dei professionisti, da istituire nell'ambito dell'area C prevista dal nuovo sistema di classificazione del personale, si intendono ricomprese tutte le figure professionali, tecnico scientifiche e di ricerca di cui all'art.11, comma 4, lett. d), della legge n. 59 del 1997 e dall'art. 1, comma 3 del relativo decreto legislativo di attuazione n. 396 del 1997.

Resta inteso che le professionalità da includere nell'area saranno individuate mediante le procedure definite nell'art. 37 del presente CCNL.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1 (integrativo ccnl 98/01)**

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

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2 (integrativo ccnl 98/01)**

In relazione all'art. 30, le parti si danno reciproco atto che, in questa tornata contrattuale, l'impossibilità di disporre di risorse adeguate non ha consentito una completa revisione dell'istituto della trasferta al fine di renderlo idoneo a compensare economicamente il disagio derivante al lavoratore dalla prestazione della propria attività fuori della sede di servizio. In alternativa alla mancanza di risorse, si ravvisa l'esigenza di pervenire ad una regolazione dell'istituto che possa consentire, nel quadro di una razionalizzazione delle disponibilità esistenti, di considerare il tempo utilizzato per il viaggio come tempo di lavoro.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3 (integrativo ccnl 98/01)**

Le parti convengono, in relazione all'art. 25, commi 3 e 4 del CCNL del 16 maggio 1995, sulla necessità di prevedere una nuova articolazione delle sanzioni disciplinari ivi previste con particolare riguardo alla durata della sospensione dal servizio in rapporto alle cause che determinano il licenziamento con preavviso.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4 (integrativo ccnl 98/01)**

Le parti prendono atto che le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 19 rientrano nell'ambito della programmazione triennale delle

assunzioni e nel piano annuale delle assunzioni stesse.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5 (integrativo ccnl 98/01)**

In relazione all'Indennità di servizio all'estero di cui al secondo periodo del terzo comma dell'art. 33 le parti prendono atto che tale trattamento continua ad essere regolato dal DPR 5 gennaio 1967, n. 18 e successive modificazioni ed integrazioni come previsto dall'art. 49, comma 5, del decreto legislativo n. 29 del 1993 che regola i trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.6 (integrativo ccnl 98/01)**

In relazione all'art. 30, comma 5, lett. g) le parti si danno atto che le attività di assistenza ivi previste riguardano anche la traduzione dei detenuti.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.7 (integrativo ccnl 98/01)**

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

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.8 (integrativo ccnl 98/01)**

Le parti ritengono necessario che le amministrazioni adottino, con proprio provvedimento e sentite le organizzazioni sindacali interessate, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11. 1991, n.93/131/CEE. Il testo tipo sarà portato a conoscenza delle amministrazioni a cura dell'Aran.