

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
COMPARTO MINISTERI  
(sottoscritto il 16 febbraio 1999)  
1998-2001**

**SOMMARIO**

**PARTE PRIMA**

**TITOLO I - Disposizioni generali**

**CAPO I:**

Art.1: Campo di applicazione

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

**TITOLO II - Sistema Delle Relazioni Sindacali**

**CAPO I : Disposizioni generali**

Art.3 : Obiettivi e strumenti

Art.4 : Contrattazione collettiva integrativa

Art.5 : Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto Collettivo integrativo

Art.6 : Sistema di partecipazione

Art.7 : Comitato pari opportunità

**CAPO II: I soggetti sindacali**

Art.8 : Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

Art.9 : Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

Art.10 : Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

**CAPO III: Procedure di raffreddamento dei conflitti**

Art.11 : Clausole di raffreddamento

Art.12 : Interpretazione autentica dei contratti

**PARTE SECONDA: Ordinamento professionale**

**CAPO I : Sistema di classificazione**

Art.13 : Aree di inquadramento

Art.14 : Accesso dall'esterno

Art.15 : Passaggi interni

Art.16 : Norme di prima applicazione

**CAPO II : Progressione economica**

Art.17 : Sviluppi economici all'interno delle aree

Art.18 : Posizioni organizzative

Art.19 : Conferimento e revoca delle posizioni organizzative

**CAPO III**

Art.20 : Relazioni sindacali del sistema classificatorio

**PARTE TERZA : Rapporto di lavoro**

**TITOLO I Flessibilità dei rapporti di lavoro**

**CAPO I**

Art.21 : Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art.22 : Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo

Art.23 : Trattamento economico - Normativo del personale part-time

Art.24 : Mansioni superiori

**CAPO II: Orario di lavoro**

Art.25 : Riduzione dell'orario

**CAPO III**

Art.26 : Formazione

**CAPO IV Mobilità**

Art.27 : Mobilità volontaria all'interno del comparto

**PARTE QUARTA: Trattamento economico**

Art.28 : Struttura della retribuzione

Art.29 : Aumenti della retribuzione base ed effetti dei nuovi stipendi

Art.30 : Lavoro straordinario

Art.31 : Fondo unico di amministrazione

Art.32 : Utilizzo del fondo di amministrazione

Art.33 : Fondo per la perequazione

**PARTE QUINTA**

**TITOLO I disposizioni particolari - Norme finali, transitorie, di rinvio e disapplicazioni**

Art.34 : Disposizioni particolari

Art.35 : Norme di rinvio

Art.36 : TFR e previdenza integrativa

Art.37 : Commissione paritetica per l'istituzione nell'Area "C" di una separata Area dei professionisti

Art.38 : Norma programmatica

Art.39 : Disapplicazioni

**ALLEGATI**

- TABELLA A : DECLARATORIA DELLE AREE
- TABELLA B : TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
- TABELLA C : AREE E POSIZIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO – IMPORTI ANNUI LORDI PER 12 MENSILITA'
- TABELLA D : AUMENTI STIPENDIO RINNOVO PARTE ECONOMICA 1998-1999
- TABELLA E : AREE E POSIZIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO – IMPORTI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DI AUMENTI AL 1.11.98
- TABELLA F : AREE E POSIZIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO – IMPORTI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DI AUMENTI AL 1.6.99
- TABELLA G : INCREMENTI INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE

*Vai a*

**IL COMMENTO DELLE RdB-STATALI**

**PARTE PRIMA**

**TITOLO I**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**

**ART.1**

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto 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.

#### **ART.2**

##### **DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

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.

#### **TITOLO II**

##### **SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

##### **CAPO I**

#### **ART.3**

##### **OBIETTIVI E STRUMENTI**

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

#### **ART.4**

##### **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

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 citati programmi.
5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art.11, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.
6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1.
1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate

#### ART.5

##### TEMPI E MODI PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

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.

#### ART.6

##### SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

###### 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.
- m) programmi di formazione del personale;
- n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

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

- a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
- c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
- d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;

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

f) programmi di formazione del personale;

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

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

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

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

**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.35.del presente CCNL.
- c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art.21, comma 10

**2) 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 particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

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

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

## **ART.7 COMITATO PARI OPPORTUNITA'**

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.

## **CAPO II I SOGGETTI SINDACALI**

### **ART.8 SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

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.

### **ART.9 TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI**

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art.10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:
  - a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
  - b) dirigenti sindacali:
    - dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
    - delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art.8, comma 1;
    - componenti degli organismi statuari 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.

### **ART.10 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

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.).

## **CAPO III**

## PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

### ART.11

#### CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali nè 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.

### ART.12

#### INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 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.

## PARTE SECONDA

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### TITOLO I

### ART.13

#### SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE AREE DI INQUADRAMENTO

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.

### ART.14

#### ACCESSO DALL'ESTERNO

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.

### ART.15

#### PASSAGGI INTERNI

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, elemento 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.

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.

#### **ART.16**

##### **NORME DI PRIMA APPLICAZIONE**

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, nonché 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 consentire la progressione verso la

posizione economica C2, nei limiti dei contingenti ad essa destinati ai sensi dell'art. 15.

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. 35, comma 1 e, comunque, in tempo utile prima dell'avvio delle selezioni.

#### **CAPO II**

##### **ART.17**

##### **PROGRESSIONE ECONOMICA**

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 C, 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.

##### **ART.18**

##### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

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

##### **ART.19**

##### **CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

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.

#### ART.20

#### RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

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

##### A. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 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

#### PARTE III

#### RAPPORTO DI LAVORO

#### TITOLO I

#### FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I

#### ART.21

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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.

#### **ART.22**

##### **ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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:

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

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. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro 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.

#### **ART.23**

##### **TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMATIVO DEL PERSONALE PART- TIME**

1. Nell'applicazione degli altri 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 a tempo pieno.

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici

che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

3. 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 proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

4. 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 a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

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

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

#### **ART.24**

##### **MANSIONI SUPERIORI**

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, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'art.8 comma 1. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del d.lgs 29/1993.

## **CAPO II ORARIO DI LAVORO**

### **ART.25 RIDUZIONE DELL'ORARIO**

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

## **CAPO III**

### **ART.26 FORMAZIONE**

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.
2. 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.

## **CAPO IV MOBILITA'**

### **ART.27 MOBILITA' VOLONTARIA ALL'INTERNO DEL COMPARTO**

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.

#### **PARTE QUARTA TRATTAMENTO ECONOMICO**

##### **ART.28**

##### **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

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.

##### **ART.29**

##### **AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE ED EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI**

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 rivestite.
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.

##### **ART.30 LAVORO STRAORDINARIO**

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.

##### **ART.31**

##### **FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE**

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;
  - i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo
  - le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
  - 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;
  - gli importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
  - L. 24.600 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal mese di maggio 1999;
  - L. 15.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo.

##### **ART.32**

##### **UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE**

1. Il fondo unico di amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi

istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

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

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

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

#### **ART.33**

##### **INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE**

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, è destinata alla contrattazione integrativa l'importo di £ 11.000 medie mensili pro-capite con decorrenza 31 dicembre 1999. In tale sede saranno definiti i criteri di utilizzo delle suddette risorse.

#### **PARTE QUINTA**

##### **TITOLO I**

##### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI -NORME FINALI, TRANSITORIE, DI RINVIO E DISAPPLICAZIONI**

#### **ART.34**

##### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

1. I permessi retribuiti ai sensi dell'art. 18, comma 2 del CCNL 6.5.1995 possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive.
2. L'art. 16 comma 13 del CCNL 6.5.1995 è integrato con l'aggiunta, dopo il punto, dal seguente periodo: in caso di impedimento derivante da malattia del lavoratore, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo di quello di spettanza, le stesse possono essere fruiti anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno.

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.
4. 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. 35, comma 1, sulla base di tali risultanze, il Fondo di cui all'art. 31 verrà opportunamente integrato.
5. Nel primo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento degli istituti di cui agli artt. 31 e 32 non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

#### **ART.35**

##### **NORME DI RINVIO**

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 dicembre 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.37.
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 aggiornare. Nelle more le norme di legge e contrattuali che non sono espressamente abrogate, rimangono in vigore.

#### **ART.36**

##### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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.

#### **ART.37**

##### **COMMISSIONE PARITETICA PER L'ISTITUZIONE NELL'AREA "C" DI UNA SEPARATA AREA DEI PROFESSIONISTI**

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 1999 e le proposte formulate verranno utilizzate ai fini del negoziato previsto dall'art.35 comma 2.

#### **ART.38**

##### **NORMA PROGRAMMATICA**

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.

#### **ART.39**

##### **DISAPPLICAZIONI**

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.

2. Le parti si riservano di procedere ad ulteriori disapplicazioni nel prosieguo delle trattative per il completamento della contrattualizzazione di cui all'art. 35, comma 2.

#### **ALLEGATO A**

##### **DECLARATORIA DELLE AREE**

##### **AREA FUNZIONALE A**

( ex 1,2,3 )

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

##### **Accesso :**

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,B3S 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 B3S 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:  
esperienza professionale di quattro anni nella posizione precedente.

#### 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, purché 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 interne, per il personale dipendente non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali per legge purché in possesso del titolo di scuola secondaria superiore, il periodo di servizio maturato nelle posizioni super di cui all'art.17 è sommato al servizio effettuato nelle posizioni economiche di riferimento B3 e C1.
3. Ai fini dell'applicazione dell'art.28, comma 2 del d.lgs n.29/93 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.

#### TABELLA B DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Qualifiche funzionali ex legge 312/80	Area	Nuove posizioni economiche
I II III	A	A1
IV V VI	B	B1 B2 B3
VII VIII IX	C* Comprehensive dell'area professionale e delle posizioni organizzative	C1 C2 C3

Nell'area C è compreso anche il personale dei ruoli ad esaurimento che conserva il proprio trattamento economico.

#### Tabella C

Aree e posizioni economiche di sviluppo - Importi annui lordi per 12 mensilità

C**	C1* 17.879.000	C1-S 19.200.000	C2* 20.571.000	C3 23.639.000	C3-S 26.500.000
B	B1* 12.703.000	B2* 13.921.000	B3* 15.447.000	B3-S 17.500.000	
A	A1* 11.473.000	A1-S 12.500.000			

\* le posizioni contrassegnate dall'asterisco riguardano i trattamenti tabellari iniziali per le posizioni di accesso dall'esterno

\*\* Nella stessa area sono ricompresi i dipendenti di cui all'art.13 comma 1 lett. b)

#### Tabella D + Tabella D-bis

Qualifica / livello		Aumenti mensili (in lire)	
		dal 1/11/98	dal 1/06/99
Ispettore Generale r.e.		68.000	57.000
Direttore Divisione r.e.		63.000	53.000
Nono livello	C3	55.000	46.000
Ottavo livello	C2	49.000	41.000
Settimo Livello	C1	45.000	38.000
Sesto Livello	B3	42.000	35.000
Quinto Livello	B2	39.000	32.000
Quarto Livello	B1	37.000	31.000
Terzo Livello	A1	35.000	29.000

**Tabella E**

Aree e posizioni economiche di sviluppo - Importi annui lordi comprensivi di aumenti al 1.11.98

C**	C1*	C1-S	C2*	C3	C3-S
	18.419.000	19.740.000	21.159.000	24.299.000	27.160.000
B	B1*	B2*	B3*	B3-S	
	13.147.000	14.389.000	15.951.000	18.004.000	
A	A1*	A1-S			
	11.893.000	12.920.000			

\* le posizioni contrassegnate dall'asterisco riguardano i trattamenti tabellari iniziali per le posizioni di accesso dall'esterno

\*\* Nella stessa area sono ricompresi i dipendenti di cui all'art.13 comma 1 lett. b)

**Tabella F**

Aree e posizioni economiche di sviluppo - Importi annui lordi comprensivi di aumenti al 1.6.1999

C**	C1*	C1-S	C2*	C3	C3-S
	18.875.000	20.196.000	21.651.000	24.851.000	27.712.000
B	B1*	B2*	B3*	B3-S	
	13.519.000	14.773.000	16.371.000	18.424.000	
A	A1*	A1-S			
	12.241.000	13.268.000			

\* le posizioni contrassegnate dall'asterisco riguardano i trattamenti tabellari iniziali per le posizioni di accesso dall'esterno

\*\* Nella stessa area sono ricompresi i dipendenti di cui all'art.13 comma 1 lett. b)

**Tabella G**

	AREA	Posizioni Economiche	Incrementi mensili lordi Dal 31.12.1999
<b>Fascia A</b>	C	Isp.Gen.r.e.	14.000
Ministero Lavoro		Dir.Div.r.e.	14.000
		C3	13.000
		C2	13.000
		C1	13.000
	B	B3	11.000
		B2	9.000
		B1	7.000
	A	A1	6.000
<b>Fascia B</b>	C	Isp.Gen.r.e.	26.000
Ministero Difesa		Dir.Div.r.e.	26.000
		C3	20.000
		C2	19.000

		C1	17.000
	B	B3	15.000
		B2	14.000
		B1	12.000
	A	A1	11.000
<b>Fascia C</b>	C	Isp.Gen.r.e.	33.000
Ministeri : Trasporti - Mar.		Dir.Div.r.e.	32.000
Mercantile, Sanità,		C3	29.000
Politiche Agricole,		C2	25.000
Pubblica Istruzione,		C1	22.000
Lavori Pubblici,	B	B3	19.000
Beni Culturali, Ambiente,		B2	17.000
Affari Esteri.		B1	16.000
	A	A1	14.000

Ai dipendenti collocati nelle posizioni "Super" spetta la misura dell'indennità prevista per la categoria di riferimento.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

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.

La 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**

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**

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.

Federazione RdB-PI

#### **NOTA A VERBALE RdB**

#### **AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

#### **COMPARTO MINISTERI**

**Le modificazioni della normativa in senso peggiorativo operata nel presente contratto, l'inconsistenza degli incrementi economici e l'introduzione, nel capitolo dedicato alle relazioni sindacali, di norme tendenti a limitare la partecipazione democratica sui luoghi di lavoro, fanno sì che il giudizio che questa organizzazione sindacale dà sul contratto sia complessivamente negativo.**

**In particolare, l'appannaggio ai soli firmatari di contratto degli ambiti di relazioni sindacali a tutti i successivi livelli fa sì che un'organizzazione sindacale, ancorché maggiormente rappresentativa ai sensi della nuova e più restrittiva normativa, sia esclusa da qualsiasi processo negoziale e si veda precluso l'accesso ad ambiti rilevanti dell'intervento sindacale quali la contrattazione di secondo livello, l'informazione e qualsiasi altro rapporto con la controparte.**

**L'introduzione, poi, del concetto di "concertazione", estraneo alla cultura di questa organizzazione e alla sincera tradizione sindacale, tende a svilire il ruolo dei lavoratori e delle loro organizzazioni.**

**La Federazione RdB-Statali e la Federazione RdB/CUB appongono, quindi, la loro firma al CCNL Comparto Ministeri al solo scopo di garantire alle proprie strutture, agli iscritti e ai lavoratori la continuità dell'intervento sindacale nei successivi livelli di confronto con le controparti.**

## **IL COMMENTO RdB AL CONTRATTO**

### **SOMMARIO**

#### **1. DALLA SCADENZA AL RINNOVO**

##### **La storia di un contratto truccato**

Le piattaforme contrattuali  
Indennità di vacanza contrattuale  
La pantomima dei tavoli separati  
La preintesa di luglio  
La chiusura del contratto

#### **2. I CONTENUTI**

##### **Quello che c'è e, soprattutto, quello che non c'è nel contratto**

##### **2.1 PARTE PRIMA : LA QUESTIONE ECONOMICA**

Aumenti di stipendio (art.29)  
Indennità di vacanza contrattuale (art.2)  
Indennità di Amministrazione (art.33)  
Fondo Unico di Amministrazione (artt.31 e 32)

##### **2.2 PARTE SECONDA : LE RELAZIONI SINDACALI**

La contrattualizzazione del rapporto di lavoro  
La concertazione (art.6)  
Le RSU e il peso dei sindacati sui lavoratori (artt.8 e 9)  
La contrattazione integrativa (artt.4 e 5)

##### **2.3 PARTE TERZA : IL "NUOVO" ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Le Aree: ritorno al passato (artt.13 e 16)  
Sviluppo di carriera (art.15)  
Progressione economica (art.17,18 e 19)  
Dove si decide? (art.20)  
Nuovi Profili professionali (art.13 comma 5)  
Mansioni superiori (art.24)

##### **2.4 PARTE QUARTA : DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI**

Riduzione orario di lavoro (art.25)  
Mobilità (art.27)  
Formazione (art.26)  
Il decentramento amministrativo (art.6)  
Varie et eventuali (?)

#### **1. DALLA SCADENZA AL RINNOVO**

##### **La storia di un contratto truccato**

##### **LE PIATTAFORME CONTRATTUALI**

Il contratto è scaduto il 31.12.97. Solo RdB-Statali ha, presentato a tre mesi dalla scadenza (30/9/97) una piattaforma dettagliata. CGIL-CISL-UIL hanno atteso, per farlo, la pubblicazione del d.lgs.80/98 (che modifica il d.lgs.29/1993) che hanno usato come traccia per la loro piattaforma: ancora una volta i sindacati che per scrivere le loro proposte attendono che la controparte ne tracci le linee guida. La discussione sul contratto, negli uffici l'ha portata solo RdB-Statali, essendosi limitati gli altri ad un rapidissimo giro di assemblee, nel mese di Aprile, a cui hanno partecipato gli "amici degli amici"

##### **INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE**

Gli accordi di Luglio 1993 (firmati CGIL-CISL-UIL) prevedevano dopo tre mesi dalla scadenza del contratto una quota di aumento

automatico per coprire l'inflazione. Questa quota, seppur minima, non ci è stata riconosciuta e proprio le sigle che avevano scritto quelle regole hanno fatto finta che non esistessero. Quindi avremo un contratto in cui i lavoratori perdono dieci mesi di aumenti e non gli viene concessa neppure un una tantum per recuperarne una parte. La RdB-Statali ha presentato il 17 luglio un ricorso alla magistratura per ottenere l'imposizione delle nostre spettanze.

### **LA PANTOMIMA DEI TAVOLI SEPARATI**

Da subito CGIL-CISL-UIL hanno chiesto di discutere del "loro" contratto lontano dagli occhi indiscreti della RdB. Tutto questo è stato possibile grazie ad una norma iniqua che stabilisce che i contratti sono validi su tutti se firmati dai sindacati che assommano almeno la metà degli iscritti (equivalente a circa il 18% dei dipendenti). CGIL-CISL-UIL da sole raggiungono questa minoranza resa maggioranza per decreto legge e, non hanno voluto confrontarsi con altre posizioni.

### **LA PREINTESA DI LUGLIO**

CGIL-CISL-UIL a luglio si sono accorte di quanto noi denunciavamo da gennaio: gli stanziamenti in Finanziaria consentivano di coprire poco più del 10% dell'inflazione programmata e che la sottoscrizione, senza dir nulla sull'argomento, di un accordo che prevedesse solo quelle cifre sarebbe stato un clamoroso autogol in vista delle elezioni RSU di Novembre. Quindi si sono viste dichiarazioni di sciopero immediatamente rientrate a fronte di "Promesse" di integrazione dei fondi nel futuro prossimo e sottoscrizione di una preintesa che giunta, tanto per cambiare, in periodo balneare.

### **LA CHIUSURA DEL CONTRATTO**

Come già accaduto quest'estate si comincia in sordina e si accelera improvvisamente. Nel tavolo a cui non erano presenti CGIL-CISL-UIL si è parlato di "aria fritta" non c'è stato un vero spazio per il confronto delle idee. La contrattazione non è esistita, questo contratto è frutto della concertazione che, come vedremo ha tutt'altro significato. La RdB-Statali, rendendosi conto di questo si è alzata dal tavolo di "trattativa" lasciando che la "colpa" di questo contratto ricada solo sui veri responsabili di esso.

## **2. I CONTENUTI**

**Quello che c'è e, soprattutto, quello che non c'è nel contratto**

### **PRIMA PARTE PRIMA: LA QUESTIONE ECONOMICA AUMENTI DI STIPENDIO (ART.29)**

A fronte di quanto raccontato dai giornali le cifre parlano chiaro e le tabelle sono esplicite. Il VI livello, sempre preso ad esempio come importo medio passa dagli attuali 15.447.000 lire all'anno (tabella C) a 16.371.000 lire all'anno (tabella F) alla fine degli aumenti. La differenza è di lire 924.000 lorde che diviso 12 mesi equivale a 77.000 lire lorde (circa 51.000 lire nette) alla fine degli aumenti previsti. Il resto, promesso a Luglio, e in parte rimangiato ad Ottobre, va ad alimentare il Fondo Unico di Amministrazione, che analizzeremo di seguito. Insomma quanto ci sarà in busta paga per il 1998? Semplice, il golpe attraverso il quale CGIL-CISL-UIL hanno rinunciato a nome nostro a dieci mesi di aumento ci porta in cambio la fantastica cifra di lire 42.000 lorde per i soli mesi di Novembre e Dicembre. 84.000 lire lorde totali per tutto il 1998. Una cifra che se divisa per 12 mesi ci dà 7.000 lire lorde mensili equivalenti a **circa 4.650 lire nette al mese** ! Lo stesso discorso vale per il 1999 visto che la decorrenza dell'aumento è solo da giugno. L'effetto di tutto questo è, se avete la pazienza di farvi il calcolo, che i soldi che hanno promesso di mettere nel Fondo di Amministrazione nei

**prossimi anni**, e che forse non faranno, sono quelli che hanno **oggi** risparmiato facendo slittare i tempi di corresponsione degli aumenti. Un'ultima cosa sull'argomento: da tempo si parla impropriamente di aumenti mentre in realtà si dovrebbe parlare di recupero del potere d'acquisto dei nostri stipendi. Questa considerazione e l'accostamento al reale aumento del costo della vita degli importi che ci vengono spacciati come aumenti rende ancora più indigesto il contratto in cui, se qualcosa ci sarà in termini economici, sarà solo per qualcuno, gli altri... si arrangino.

### **INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE (Art.2)**

Non si è voluto regolamentare questo istituto che esiste ma è come se non ci fosse. Anzi, è stato peggiorato dicendo che la sua decorrenza può slittare alla data di presentazione delle piattaforme contrattuali, se successiva. Secondo voi esistono sindacati che, animati dal loro senso di responsabilità, per far risparmiare denaro allo stato presenteranno in ritardo le loro piattaforme per il prossimo rinnovo?

### **INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE (Art.33)**

Secondo chi ha firmato il contratto questa quota stipendiale esce dal calcolo dell'inflazione se è vero che ci sono alcuni ministeri che non ne percepiscono una lira. E' vero che questi Ministeri hanno un'indennità più elevata di altri, e noi vogliamo che si tenda ad una perequazione, ma resta il fatto che, come abbiamo già detto per gli aumenti di stipendio, il recupero sull'inflazione deve essere garantito (in termini percentuali) su tutte le componenti retributive. Le perequazioni, come i progetti per la produttività, devono essere garantite con cifre supplementari rispetto a questo.

### **FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (ARTT.31 e 32)**

Il Fondo unico è una vera truffa ai lavoratori a cui si vuol far credere che risorse illimitate faranno lievitare la parte riservata al salario accessorio. Nell'art.31, a parte le ultime due voci, che comunque sono in forse (vedi art.34) non esistono fondi "nuovi" per alimentarlo. Si tratta di cifre che già erano ad appannaggio dei dipendenti statali. E' evidente quindi che, a meno di miracoli, l'importo da dividerci non sarà molto più elevato di quanto abbiamo oggi. Ma è l'utilizzo del Fondo, (art.32) la parte più inquietante, in poche righe, che vi invitiamo a leggere attentamente, si creano i presupposti per un aumento dello straordinario, si autofinanziano i pochi passaggi economici nell'ambito delle aree professionali. Non solo: si dice che dal Fondo i dirigenti corrisponderanno "compensi correlati al merito ed impegno individuale in modo selettivo". (ricordano molto i fondini ex art.37) e che "i compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi". Infine si preleveranno le retribuzioni per le posizioni organizzative e le progressioni economiche (i livelli super) di cui ci occuperemo parlando di nuovo ordinamento professionale. E pensare che RdB chiedeva che con quei fondi si istituisse la 14<sup>a</sup> mensilità.

## **PARTE SECONDA : LE RELAZIONI SINDACALI**

### **LA CONTRATTUALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Prima di analizzare altri aspetti del contratto spendiamo due parole per il sistema delle relazioni sindacali perché è con esso che i lavoratori dovranno confrontarsi ed utilizzare per rivendicare i propri diritti. Il Decreto Legislativo 29/1993 dice chiaramente che con questo contratto si passa ad un sistema in cui i lavoratori del pubblico impiego avranno come strumenti di tutela, non più le leggi, ma il Codice Civile e gli Accordi tra le parti. Si evince quindi la grossa importanza che rivestono gli strumenti sindacali, dalle RSU agli spazi

autogestiti nel futuro del dipendente pubblico e si comprende anche come mai alcuni sindacati, vicini all'amministrazione, stiano cercando di costruire un sistema in cui le possibilità di rivendicazioni autonome si riducono sempre più.

#### **LA CONCERTAZIONE (ART.6)**

Si introduce il concetto di CONCERTAZIONE su cui intendiamo soffermarci per qualche istante vista l'importanza che avrà nell'applicazione del nuovo contratto. La Concertazione viene esaltata dal contratto come elemento primario del confronto tra amministrazione e rappresentanti dei lavoratori. Il concetto è semplice, non è necessario contrattare (negoziare da posizioni diverse), ma è sufficiente, viste le posizioni di amministrazione e sindacati molto simili, concertare. La concertazione è una chiacchierata che non richiede un accordo formale alla fine perché ne presuppone uno sostanziale all'inizio. Non a caso la frase presente nell'art.3 del vecchio contratto sindacali, "nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati" viene sostituita in questo (ART.3) con "nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati". E' sparita, anche sulla carta, la distinzione dei ruoli.

#### **LE RSU E IL PESO DEI SINDACATI SUI LAVORATORI (ARTT.8 e 9)**

Un punto essenziale delle nostre rivendicazioni è stato la tutela dell'autonomia delle determinazioni dei lavoratori. L'Amministrazione e i sindacati "amici" non hanno voluto questa autonomia. Hanno deciso, per contratto, di impedire l'accesso alla contrattazione integrativa a tutte le organizzazioni sindacali che questo contratto decideranno di non firmarlo. La formula "Organizzazioni Sindacali firmatarie di contratto" costella tutto il testo. Solo loro potranno sedere ai tavoli negoziali di ministero, solo loro potranno affiancare le RSU elette nelle trattative di posto di lavoro. Questo affiancamento è ambiguo. Alla nostra richiesta di regolamentarlo, la risposta dell'Aran è stata che se bisogna regolamentarlo va fatto a favore delle Organizzazioni Sindacali firmatarie di contratto che potrebbero così vegliare sull'applicazione non difforme delle norme contrattuali. Da tutela per i lavoratori le Organizzazioni Sindacali si sono trasformate in tutela per l'amministrazione. Comunque, le materie delegate alla Contrattazione di posto di lavoro sono molto poche e, quasi tutte, saranno semplice applicazione di quanto deciso a livello di Ministero (ART.4 punto B)

#### **LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ARTT.4 e 5)**

Lungi dall'essere un reale spazio di autonomia dei lavoratori e degli uffici è un sistema organizzato per controllare che nessuno sgarri. A livello di Ministero si contratteranno materie relative a formazione del personale, riqualificazione, accordi di mobilità, ambiente di lavoro, pari opportunità, determinazione dei criteri per la progressione economica del personale, riduzione dell'orario di lavoro e naturalmente criteri per l'utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione. Per tutto questo il contratto impedisce che qualsiasi forma, anche solo potenzialmente, dissenziente possa intervenire. Non si prevede infatti un coordinamento delle RSU che vada alla contrattazione di ministero. Non solo, impone a tutti i sindacati che vogliono partecipare a questa discussione, a prescindere dal numero degli iscritti o dei voti ottenuti nelle elezioni RSU, di sottoscrivere il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

#### **PARTE TERZA : "NUOVO" ORDINAMENTO PROFESSIONALE LE AREE: RITORNO AL PASSATO (ARTT.13 e 16 )**

Sapevamo che la legge 312/80 sarebbe dovuta sparire e quindi abbiamo posto l'accento su una revisione dell'ordinamento professionale che consentisse

A) di riqualificare il personale che da sempre ha svolto mansioni superiori

B) di fornire a tutti eguale possibilità di carriera

Quello a cui si è giunti è invece un sistema che lungi dal pensare ai lavoratori è (come cita il contratto) "improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi". Si creano tre aree in cui il personale attuale viene fatto traslare senza alcun riconoscimento di quanto ha fatto finora, ma solo in base alla qualifica ricoperta, "senza incremento di spesa", dice l'art.16.

Tutte le passate mansioni superiori vengono dimenticate dall'amministrazione e non vengono rivendicate da un sindacato sempre più prono su posizioni filo-amministrazione. Quello che traspare chiaramente dalla lettura degli articoli (dal n.13 al n.20) è che a fronte della necessità di una semplificazione in realtà si complicano le cose, passando dagli attuali 7 livelli retributivi a 12 livelli, con l'introduzione dei livelli super. Una giungla retributiva e di mansioni tra le cui ombre, siamo certi, i lavoratori dovranno adattarsi a fare di tutto e di più. L'analisi complessiva ci mostra un sistema "virtuale" che pare dover funzionare ma che se poi viene verificato nel dettaglio mostra tutti i suoi limiti.

#### **SVILUPPO DI CARRIERA (ART.15)**

Questo è un punto in cui la "virtualità" del sistema è molto evidente. Innanzitutto con il richiamo all'art.14 (Accesso dall'esterno) per quanto riguarda il passaggio da un'area all'altra per cui c'è solo lo spazio per concorsi esterni in cui, bontà loro, ai dipendenti, se dimostreranno di essere in possesso dei requisiti professionali richiesti (come?), non verrà chiesto il titolo di studio necessario. Questo creerà molte difficoltà a dipendenti di figure professionali che "vanno a morire" come quelle dei III livelli che, "congelati" nell'Area A, potrebbero correre il rischio di finire in mobilità.

Ma il massimo della fiction si raggiunge quando si parla del passaggio all'interno dell'area, dove si costruisce un meccanismo analogo a quello della legge 312/80, in cui i passaggi di carriera saranno possibili solo se il bilancio lo permetterà. Ricordiamo che il bilancio nel Pubblico Impiego è qualcosa di predeterminato a livello politico e che nulla ha a che fare con le reali esigenze organizzative.

#### **PROGRESSIONE ECONOMICA (ART.17,18 e 19)**

All'interno delle Aree si individuano altri 5 livelli retributivi oltre quelli attuali, finanziati dal Fondo Unico di Amministrazione (soldi di tutti) a cui si accederà in base a criteri (definiti a livello nazionale) "ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito". Sempre con lo stesso Fondo (?) verranno finanziate le Particolari Posizioni organizzative. Importi da 2 a 5 milioni annui da attribuire a personale dell'area C che ricoprono, non meglio definiti, incarichi di responsabilità. Anche in questo caso le discriminazioni derivanti dall'utilizzo del Fondo Unico sono più che evidenti. Le posizioni organizzative così come attribuite possono essere tolte: uno straordinario strumento di ricatto.

#### **DOVE SI DECIDE ? (ART.20)**

Solo per i criteri generali per le procedure per le selezioni nei passaggi all'interno dell'area viene prevista la contrattazione (ovvero l'accordo tra le parti).

Per tutte le altre materie è prevista la Concertazione di cui abbiamo già ampiamente parlato in precedenza. In ogni caso tutto questo viene deciso a livello centrale di Amministrazione.

## **NUOVI PROFILI PROFESSIONALI (ART.13 Comma5)**

La ricollocazione dei profili esistenti viene effettuata a livello di singola amministrazione in trattativa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie di contratto. Il rischio è che in amministrazioni diverse, per motivi di compatibilità e/o di bilancio dipendenti che fanno lo stesso lavoro vengano inquadrati in maniera differente.

## **MANSIONI SUPERIORI (ART.24)**

Nulla di nuovo, viene scritto sul contratto quanto definito dall'art.56 del d.lgs. 29/1993. In parte viene accettata la posizione RdB. Si dice quindi che all'interno delle Aree le diverse posizioni economiche significano diverse mansioni e l'utilizzo del personale in operazioni di lavoro non proprie del proprio livello retributivo da origine al diritto di retribuzione per le mansioni svolte. Ma nulla si dice per il diritto al passaggio al livello retributivo successivo in via definitiva e si subordina l'attribuzione delle mansioni superiori al ruolo prevalente del lavoro svolto ed ad una procedura alquanto macchinosa in cui, guarda caso entrano i sindacati (solo quelli firmatari di Contratto, non le RSU elette che dovrebbero avere maggiore titolarità per comprendere sul posto di lavoro eventuali esigenze di attribuzione di mansioni). Un altro articolo "virtuale" inaccettabile sotto molti aspetti ed inapplicabile sotto quelli che sembrano positivi.

## **PARTE QUARTA : DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI**

### **RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO (ART.35)**

La riduzione "fino a raggiungere le 35 ore settimanali" che suona ridicola per chi ha già un orario su 36 ore. L'eventuale riduzione riguarderà, per il momento, esclusivamente i turnisti e coloro che accetteranno di modificare il proprio orario per favorire l'apertura al pubblico degli sportelli. Il costo della riduzione inciderà sugli stanziamenti per gli straordinari che essendo legati al Fondo di Amministrazione, andrà ad incidere su tutto quello che con questo fondo viene pagato. **UNA RIDUZIONE DELL'ORARIO**

### **AUTOFINANZIATA.**

### **MOBILITA' (ART.27 )**

Questo capitolo è vuoto di significato. Va bene dire sul contratto che i dipendenti possono trasferirsi da un'amministrazione all'altra su base volontaria, ma sull'argomento nulla si è voluto decidere sulla mobilità "coatta" che i processi di ristrutturazione (prossimi o in atto) comporterà rinviando la discussione.

### **FORMAZIONE (ART.26)**

Si proclama l'importanza "come leva strategica" della formazione del personale e come uno strumento per poi giungere ai passaggi dei dipendenti all'interno delle aree. Un'apologia della formazione in cui però stona il fatto che essa è destinata anche ai dirigenti sindacali in distacco. I dirigenti sindacali andranno a contrattare corsi di formazione per il passaggio di livello a cui poi potranno partecipare? C'è da essere molto perplessi.

### **IL DECENTRAMENTO AMMINISTRATIVO (ART.6)**

Pur non riuscendo a far inserire nel Contratto le garanzie che chiedevamo abbiamo comunque ottenuto la costituzione, presso ogni Amministrazione, di organismi composti da rappresentanti dell'Amministrazione e sindacati per esaminare e verificare i risultati dell'Amministrazione. Naturalmente, anche in questo caso, i sindacati che potranno partecipare saranno solo i firmatari di Contratto.

### **VARIE ET EVENTUALI**

Il contratto recepisce le normative relative al Part-time, come già definite dalle ultime Finanziarie onde rendere più facile l'accesso allo

stesso che evidentemente viene visto dall'amministrazione come un modo per sfoffire il personale.(ARTT.21/23)

Si rimandano ad altre date (ART.36) conciliazione e arbitrato, mobilità per eccedenza, telelavoro, tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, forme di lavoro temporaneo, contratti di solidarietà.

Per quanto riguarda la trasformazione della buonuscita in TFR invece il rimando è stato reso più organico, questo tanto per comprendere quanto questa tematica interessi ai sindacati-assicuratori (ART.37).

Una spada di Damocle sulla testa dei dipendenti pubblici che ha dimostrato quanto poca autonomia negoziale ci sia in realtà in questi contratti. Le argomentazioni del rinvio è che non ci sono ancora le leggi. Ma come, questo contratto non dovrebbe sottostare solo all'accordo tra le parti?

Per quanto riguarda invece altri diritti individuali l'unica cosa su cui sono state messe le mani sono i tre giorni di permesso ex.art.18 CCNL del 1995 definendo che gli stessi possono essere utilizzati in maniera frazionata.

Per il resto silenzio. Tutte le aberrazioni negative del vecchio contratto su permessi, aspettative, maternità, malattie ecc. non sono state assolutamente prese in considerazione.