Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni

RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Comparto Regioni ed Autonomie locali
Personale non dirigente

Settembre 2012

INDICE

INDICE 1

INTRODUZIONE 6

PARTE PRIMA 8

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 8
CAPO I 8
Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto 8

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 10
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI 10
Obiettivi e strumenti 10
Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente 11
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo 13
Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale 14
Informazione 15
Concertazione 16
Relazioni sindacali delle unioni di comuni 17
Relazioni sindacali – Sistema di classificazione 17
Monitoraggio e verifiche 18
CAPO II I SOGGETTI SINDACALI 19
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro 19
Composizione delle delegazioni 20
CAPO III DIRITTTI E PREROGATIVE SINDACALI 20
Contributi sindacali 20
Diritto di assemblea 21
Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali 21
Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale 22
CAPO IV PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA' 24
Comitato per le pari opportunità 24
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing 24
Interpretazione autentica dei contratti collettivi 24
Clausole di raffreddamento 25

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 26
CAPO I OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE 26
Obiettivi 26
Il sistema di classificazione del personale 26

Trattamento economico 27
Norme di inquadramento economico 28
Progressione economica all'interno della categoria 28
Finanziamento delle progressioni orizzontali 29
Integrazione delle posizioni economiche 30
Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria 30
Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali …omissis 31
Area delle posizioni organizzative 31
Valorizzazione delle alte professionalità 32
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative 33
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato 34
Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative 35
Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche 35
Posizioni organizzative apicali 36
Personale incaricato di posizioni organizzative 37
ALLEGATO A (CCNL 31.3.1999) DECLARATORIE 37
CATEGORIA A 37
CATEGORIA B 38
CATEGORIA C 39
CATEGORIA D 40
Mansioni superiori 41
Sviluppo delle attività formative 42
Conferma di discipline precedenti 42
CAPO II DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE 43
Gestione delle risorse umane 43
Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione 45
CAPO III DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE 47
Premessa 47
Prestazioni assistenziali e previdenziali 48
Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero 48
CAPO IV PERSONALE DELLE SCUOLE 49
Personale docente delle scuole materne 49
Personale educativo degli asili nido 51
Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali 53
Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali 54
Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti locali 55
Disposizione per il personale della scuola 56
Indennità per il personale educativo e docente scolastico 56
Personale docente dei centri di formazione professionale 56

TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO 57
CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 57
Il contratto individuale di lavoro 57
Periodo di prova 59
Ricostituzione del rapporto di lavoro 60
CAPO II 61
Orario di lavoro 61
Riduzione di orario 62
Lavoro straordinario 63
Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali 64
Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale 65
Banca delle ore 66
Turnazioni 66
Reperibilità 67
Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo 68
CAPO III MOBILITA' 69
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza 69
CAPO IV DICIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO 70
Ambito di applicazione 70
Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito 71
Inquadramento retributivo del personale trasferito 71
Disciplina contrattuale nella fase transitoria 73
CAPO V INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 74
Ferie 74
Compensi per ferie non godute 75
Nozione di retribuzione 76
Permessi retribuiti 76
Permessi brevi 77
Assenze per malattia 78
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio 80
TABELLA "A" allegata al CCNL 13.5.1996 ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI 81
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche 85
Congedi dei genitori 87
Congedi per la formazione 88
Congedi per eventi e cause particolari 89
Aspettativa per motivi personali 90
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio 90
Altre aspettative previste da disposizioni di legge 90
Cumulo di aspettative 91
Diritto allo studio 91
Servizio militare 93
Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario 93
CAPO VI FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO 94

Disciplina sperimentale del telelavoro 94
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo 96
Contratto di formazione e lavoro 96
Rapporto di lavoro a tempo parziale..... 99
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 102
Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 103
Contratto a termine 105
CAPO VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....108
Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....108
Obblighi delle parti 109
Termini di preavviso 109
CAPO VIII DISPOSIZIONI DISCIPLINARI 110
Obblighi del dipendente.....110
Sanzioni e procedure disciplinari.....112
Codice disciplinare.....114
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale 119
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 121
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....121
CAPO IX CODICI DI CONDOTTA 123
Obblighi del dipendente.....123
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 123
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro 129
Codice tipo Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali 129

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO..... 133
CAPO I ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE.....133
Trattamento tabellare 133
Stipendi tabellari 133
Effetti dei nuovi stipendi.....135
Tredicesima mensilità 139
Nozione di retribuzione 140
Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico.....142
Struttura della busta paga.....142
CAPO II RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE 143
Lavoro straordinario 143
Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali 144
Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale 145
Straordinario per calamità naturali 146
Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.....146
Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.....149
Disciplina delle “risorse decentrate” 150
Incrementi delle risorse decentrate.....151

Istituzione e disciplina della indennità di comparto 155
Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 156
Compensi per produttività 159
Norma per gli enti provvisti di Avvocatura 160
CAPO III INDENNITA' E DISPOSIZIONI PARTICOLARI 161
Indennità 161
art. 16 CCNL 22.1.2004 162
Norma transitoria - Disposizioni per il personale delle categorie A e B 163
Indennità maneggio valori 164
Indennità di rischio 164
Incarico di vice-segretario 165
Personale distaccato alle associazioni degli enti 165
Trattenute per scioperi brevi 166
Bilinguismo 166
Messi notificatori 166
Personale addetto alle case da gioco 167
Personale dipendente dal comune di Campione d'Italia 167
Disposizioni per il personale dell'Agenzia nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali 167
Conferma discipline precedenti 168
CAPO IV TRASFERTA E TRASFERIMENTO 168
Trattamento di trasferta 168
Trattamento di trasferimento 171
CAPO V TRATTAMENTI DI PREVIDENZA, ASSISTENZA ED ASSICURATIVI 172
Copertura assicurativa 172
Patrocinio legale 173
Trattamento di fine rapporto di lavoro 173
Attività sociali, culturali e ricreative 174
Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale 174
Mensa 175
Buono pasto 176
Disposizioni in materia di buoni pasto 176
Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002 177

INTRODUZIONE

Il presente documento si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, per favorire una più agevole consultazione.

A tal fine, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservando tuttavia la numerazione vigente ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo, che non avendo carattere negoziale, non può avere alcun effetto né abrogativo, né sostitutivo delle clausole vigenti, le quali prevalgono in caso di discordanza.

Nel testo sono state omesse le clausole contrattuali:

- progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali;
- aventi natura programmatica o carattere di transitorietà;
- di prima applicazione o finali;
- che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto o anche per espressa decisione delle parti negoziali (ad esempio, quelle concernenti gli incrementi periodici delle risorse destinate alla contrattazione integrativa);
- non più efficaci per effetto di sopravvenute disposizioni legislative.

Si segnala, comunque, che:

- la omissione di un intero articolo del CCNL, relativo ad un determinato istituto, non assume il significato di abrogazione dello stesso, ma più semplicemente che la disciplina da esso prevista non è più attuale ed applicabile;
- ove all'interno di un articolo del CCNL vi siano solo alcuni commi non più applicabili, questi sono segnalati con "omissis";
- in relazione ad alcuni istituti complessi o delicati, per completezza informativa, è ricostruita anche la sequenza storica delle clausole contrattuali nel tempo intervenute.

La riproduzione della presente raccolta è consentita purché ne venga menzionata la fonte ed il carattere gratuito.

CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI: CCNL - quadriennio normativo 1994 – 1997 e biennio economico 1994 – 1995 - sottoscritto il 6.7.1995; CCNL - integrativo del CCNL del 6.7.1995 - sottoscritto il 13.5.1996; CCNL - biennio economico 1996-1997 - sottoscritto il 16.7.1996; CCNL - quadriennio normativo – Revisione del sistema di classificazione professionale - sottoscritto il 31.3.1999; CCNL - quadriennio normativo 1998 - 2001 e biennio economico 1998 – 1999 - sottoscritto il 1.4.1999; CCNL - successivo a quello dell'1.4.1999 - sottoscritto il 14.9.2000; CCNL - biennio economico 2000-2001 - sottoscritto il 5.10.2001; CCNL - quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002-2003 - sottoscritto il 22.1.2004; CCNL - biennio economico 2004-2005 - sottoscritto il 9.5.2006; CCNL - quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006- 2007- sottoscritto il 11.4.2008; CCNL - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto il 31.7.2009. Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie locali stipulato in data 19.9.2002.

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

(art. 1 CCNL 31.7.2009)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale - esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali indicati dall'art. 9, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "Enti", in servizio alla data dell'1.1.2008 o assunto successivamente.

2. Al personale delle IPAB, ancorché interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il CCNL del comparto Regioni e Autonomie locali sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale nazionale del rapporto di lavoro del personale.

3. Al restante personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

4. Il presente contratto si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

5. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli Enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

6. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 3.

7. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs.n.165 del 2001.

8. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

(art. 2 CCNL 11.4.2008)

1. ……. omissis[1].

2. ……. omissis.

3. ……. omissis.

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. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

5. ……. omissis[2].

6. ……. omissis[3].

7. ……. omissis[4].

---

[1] I commi 1, 2 e 3 sono stati disapplicati dall'art. 1 del CCNL 31.7.2009

[2] Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia dell'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del22.1.2009 e della specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché di quelle del D.Lgs. n. 150/2009: "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". Attualmente l'istituto trova la sua regolamentazione nell'art.2, comma 35, della legge n.203/2008. In materia si rinvia alle specifiche indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze , consultabili sul relativo sito istituzionale, nella sezione RGS - Ragioneria Generale dello Stato, Attività istituzionali, Ordinamenti e costi del lavoro pubblico, Indennità di vacanza contrattuale. L'art.9, comma 17, della legge n.122/2010, nello stabilire il blocco delle procedure per i rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2012, espressamente prevede: "E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.".

[3] Comma disapplicato, v. nota n. 2: "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 stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo, ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs.n.165/2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base dello specifico accordo di cui al presente articolo, sono successivamente riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale".

[4] Comma disapplicato, v. nota n. 2: "Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato Accordo del 23 luglio 1993".

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 1.4.1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

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

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina degli artt. 5 e 6[5]; interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL del 6.7.1995[6];

d) concertazione ed informazione.

[5] CCNL 6.7.1995, come modificati dagli artt. 4 e 5 CCNL 22.1.2004: Cfr. Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi; Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale, pag.13 e pag.14.

[6] Disciplina modificata e sostituita da quella dell'art. 9 CCNL 22.1.2004; Cfr. Interpretazione autentica dei contratti collettivi, pag.24.

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente[7]

(art. 4 CCNL 1.4.1999)

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15[8] nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17[9].

2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15[10], per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art. 17[11];

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a)[12];

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g)[13];

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

---

[7] La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

[8] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[9] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[10] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[11] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.156.

[12] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.156.

[13] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125[14];

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22[15];

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93[16];

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999[17].

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1[18], decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f) ed m).

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art.16[19]. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate[20].

---

[14] La legge n. 125/1991 è stata abrogata dall'art. 57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D.Lgs. n. 198/2006.

[15] CCNL 1.4.1999; Cfr. Riduzione di orario, pag. 62.

[16] art. 33, comma 6, D.Lgs.n.165/2001; il testo originario di tale articolo è stato profondamente modificato dall'art.16 della legge n.183/2011. In materia sono intervenute poi le disposizioni dell'art. 2, commi 11 – 16, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

[17] Cfr. Relazioni sindacali - Sistema di classificazione, pag.17.

[18] CCNL 1.4.1999; Cfr. Obiettivi e strumenti, pag. 10.

[19] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività; il riferimento all'art.16 non è più attuale stante la disapplicazione delle previsioni di tale clausola contrattuale per effetto di quanto disposto dall'art. 5 CCNL 5.10.2001. Anche tale ultimo articolo è successivamente venuto meno a seguito della specifica disapplicazione operata dall'art. 32, comma 10, CCNL 22.1.2004, pag.146.

[20] In materia, occorre tenere conto anche delle previsioni dell'art.40, comma 3 - quinquies, del D.Lgs.n.165/2001, nel testo risultante dalle modifiche recate dall'art.54, comma 1, del D.Lgs.n.150/2009.

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo[21]

(art. 5 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 CCNL 22.1.2004)

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente 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. 10, comma 2[22], per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286[23]. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

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

[21] In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.40-bis del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.55 del D.Lgs.n.150/2009.

[22] CCNL 1.4.1999; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 20.

[23] L'art.2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286 è stato parzialmente abrogato dalla lettera d) del comma 1 dell'art. 29, D.Lgs. 30 giugno 2011, n. 123. Tuttavia la dizione "servizi di controllo interno" deve tuttora intendersi riferita alle strutture degli enti cui sono affidate le funzioni del controllo di gestione, in attuazione dei principi, di cui al Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, come autonomamente recepiti negli ordinamenti degli enti.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio[24].

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

(art. 6 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 5 CCNL 22.1.2004)

1. Per gli enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti in servizio non superiore a 30 unità, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto o da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.

2. I protocolli devono precisare:

a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;

b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;

c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5[25];

d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:

a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;

b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;

c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;

[24] L'obbligo di trasmissione all'ARAN del testo del contratto integrativo, con l'allegata relazione tecnico - finanziaria ed illustrativa, è sancito anche dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001, con la previsione anche di una specifica sanzione (art.40-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165/2001) per il caso di suo inadempimento.

[25] CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 4 CCNL 22.1.2004; Cfr. Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi, pag. 13.

d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.

4. La disciplina del presente articolo può essere attivata dalle Camere di commercio contigue indipendentemente dal numero dei dipendenti in servizio.

Informazione[26]

(art. 7 CCNL 1.4.1999)

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2[27], sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998[28].

4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94[29] è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93[30].

[26] In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

[27] CCNL 1.4.1999; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag.20.

[28] Tale disciplina contrattuale è stata dapprima modificata dall'art.14, comma 3, del CCNQ 18.12.2002 e poi disapplicata per effetto dell'art.14 CCNQ 11.6.2007.

[29] Il riferimento attualmente deve essere inteso agli artt.47 e 50 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81.

[30] In materia occorre tenere conto delle disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a), del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

Concertazione[31]

(art. 8 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.6 CCNL 22.1.2004)

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2[32], ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7[33], può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999[34] e per le seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio;

b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;

d) andamento dei processi occupazionali;

e) criteri generali per la mobilità interna.

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

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

---

[31] La determinazione delle materie oggetto di concertazione operata dalla contrattazione collettiva nazionale deve in ogni caso tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009 nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

[32] CCNL 1.4.1999; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 20.

[33] CCNL 1.4.1999; Cfr. Informazione, pag.15.

[34] Cfr. Relazioni sindacali – Sistema di classificazione, pag.17

Relazioni sindacali delle unioni di comuni

(art. 7 CCNL 22.1.2004)

1. Le relazioni sindacali delle unioni di comuni sono disciplinate dal titolo secondo del CCNL dell'1.4.1999 con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso CCNL[35]. Sino alla elezione della RSU di ciascuna unione, secondo la vigente disciplina, la delegazione sindacale trattante è composta dai delegati delle RSU degli enti aderenti e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Relazioni sindacali – Sistema di classificazione[36]

(art. 16 CCNL 31.3.1999)

1. …… omissis[37], le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995[38], sono integrate dalle seguenti:

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2[39];
- modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.

2. …….omissis[40], le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie[41]:

a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche[42];

---

[35] Cfr. Obiettivi e strumenti, pag.10.

[36] Si tratta delle relazioni sindacali concernenti il sistema di classificazione.

[37] Indicazioni non richiamate perché di carattere transitorio.

[38] Il riferimento attualmente deve essere inteso all'art. 4 CCNL 1.4.1999; Cfr. Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente, pag. 11.

[39] CCNL 31.3.1999; Cfr. Progressione economica all'interno della categoria, pag. 28.

[40] Indicazioni non richiamate perché di carattere transitorio.

[41] V. nota n. 31.

[42] Per effetto dell'art. 24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009, a decorrere dal 1° gennaio 2010, la progressione tra le

b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;

c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;

d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;

e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;

f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;

g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

……. omissis[43].

Monitoraggio e verifiche

(art. 25 CCNL 1.4.1999)

1.Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, 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'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. …. omissis[44].

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Le Regioni, l'ANCI, l'UPI, l'UNIONCAMERE, l'UNCEM, le IPAB e le organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, con le finalità di cui al comma 1, in materia di mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonché sui processi di formazione e aggiornamento professionale nonché sull'andamento della contrattazione e delle controversie individuali.

categorie può realizzarsi solo attraverso lo strumento del concorso pubblico con riserva a favore del personale interno (non superiore al 50% dei posti messi a concorso). Tale disciplina comporta la necessità del possesso da parte di questo personale dei medesimi titoli di studio richiesti per l'assunzione dall'esterno.

[43] La disciplina di questo periodo deve ritenersi disapplicata per effetto delle specifiche previsioni in materia di procedure della concertazione contenute nell'art.8 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.6 CCNL 22.1.2004.

[44] Il periodo " I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art.9 del CCNL del 6.7.1995 svolgono i compiti previsti dal presente comma" non è richiamato in quanto deve ritenersi disapplicato; v. nota n. 53.

(art. 6 CCNL 31.7.2009)

1. L'ANCI, l'UPI e l'UNIONCAMERE, attraverso le proprie articolazioni territoriali, e le Regioni assumono l'iniziativa per l'avvio, a livello regionale, di forme di monitoraggio del lavoro precario presso gli enti del Comparto e di successivo confronto e verifica con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo – contrattuali, le problematiche connesse a tale fenomeno ed ai processi di stabilizzazione, anche con riferimento alla scadenza dei contratti a termine. Tale confronto deve concludersi entro il termine di 45 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

2. Per le finalità di cui al comma 1, possono essere attivati anche specifici confronti a livello locale

CAPO II
I SOGGETTI SINDACALI

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

(art. 9 CCNL 1.4.1999)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

   a) le 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) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art.10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1, del medesimo accordo.

Composizione delle delegazioni

(art. 10 CCNL 1.4.1999)

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6[45], ciascun ente individua i dirigenti - o, nel caso enti privi di dirigenza, i funzionari - che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

CAPO III
DIRITTTI E PREROGATIVE SINDACALI

Contributi sindacali

(art. 12 bis CCNL 6.7.1995, introdotto dall'art. 2 CCNL 13.5.1996)

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

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

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

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

[45] CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.5 CCNL 22.1.2004; Cfr. Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale, pag. 14.

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

Diritto di assemblea

(art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali

(art. 23 CCNL 5.10.2001)

1. Le amministrazioni comunali che, al termine di ogni anno, accertino la mancata utilizzazione, in tutto o in parte, della quota dei permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art 3 del contratto collettivo quadro del 9.8.2000 (esclusa, quindi, la quota di spettanza della RSU), quantificano il valore economico della relativa temporizzazione, rapportata a ore, e assegnano le corrispondenti risorse finanziarie all'ANCI regionale competente per territorio entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento; la base di calcolo corrisponde alla nozione di retribuzione di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000[46].

2. Il monte ore dei permessi disponibili ai sensi del comma 1, viene utilizzato dai dipendenti dei Comuni che siano dirigenti delle organizzazioni sindacali territoriali rappresentative nel comparto delle Regioni e delle Autonomie locali nei limiti delle quote spettanti a ciascuna di esse nel rispetto del criterio di proporzionalità del livello di rappresentatività in ambito regionale.

3. All'accertamento del livello di rappresentatività provvede l'ANCI regionale nel rispetto degli stessi criteri definiti dall'art. 43 del D.Lgs. n. 165 del 2001 per il livello nazionale, acquisendo le relative informazioni dai Comuni interessati.

[46] Il riferimento deve essere attualmente inteso all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

4. Le organizzazioni sindacali di comparto comunicano all'ANCI regionale i nominativi dei dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 2, la relativa durata e il Comune di appartenenza degli stessi dirigenti.

5. L'ANCI regionale trasferisce a ciascuno degli enti interessati l'importo corrispondente alla quota dei permessi fruiti dai rispettivi dipendenti in qualità di dirigenti sindacali, nei limiti delle disponibilità di cui al comma 1.

6. I permessi previsti dal presente articolo non possono essere cumulati per la fruizione di distacchi sindacali.

Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

(art. 47 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 39 CCNL 22.1.2004)

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)[47], ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33.

2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione ….. omissis[48] e di quella orizzontale economica. In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999[49] e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale.

3. Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999, oltre al trattamento indicato nel comma 1, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori.

[47] CCNL 14.9.2000; attualmente il riferimento è all'art.10, comma 2, lett. c), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[48] L'indicazione "della progressione verticale" viene omesso per effetto del venir meno dell'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione a seguito dell'entrata in vigore delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009; V. nota 42.

[49] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.156.

(art. 19 CCNL 5.10.2001)

1. …… omissis[50]

2. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi di cui all'art.5 del CCNQ del 7.8.1998 compete oltre al trattamento dell'art. 47, comma 1, del CCNL del 14.9.2000[51], anche la indennità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 eventualmente in godimento[52].

[50] La disciplina di questo comma è riportata nella specifica sezione della Raccolta; Cfr. Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale, pag.174.

[51] Cfr. supra, Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale – art.47. CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art.39 CCNL 22.1.2004, pag. 22.

[52] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

CAPO IV
PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'

Comitato per le pari opportunità

(art. 19 CCNL 14.9.2000)

Omissis[53]

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

(art. 8 del CCNL del 22.1.2004)

Omissis[54]

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(art. 9 CCNL 22.1.2004)

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. L'ARAN si attiva autonomamente o su richiesta del Comitato di settore.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D. Lgs. n. 165 del 2001 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

---

[53] La disciplina contrattuale relativa al Comitato per le Pari Opportunità deve ritenersi disapplicata per effetto dell'introduzione da parte dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

[54] La disciplina contrattuale relativa al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing deve ritenersi disapplicata per effetto dell'introduzione da parte dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

5. Con analoghe modalità si procede tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti decentrati integrativi, anche di livello territoriale. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL dell'1.4.1999[55], sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. ……. omissis[56].

Clausole di raffreddamento

(art. 11 CCNL 1.4.1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

[55] Il riferimento deve essere inteso al testo delle clausole contrattuali risultanti dalle modifiche apportate dagli artt. 4 e 5, CCNL 22.11.2004; Cfr. Tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, pag. 13 e Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale, pag. 14.
[56] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "E' disapplicata la disciplina dell'art.13 CCNL 6.7.1995".

TITOLO III
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I
OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE

Obiettivi

(art. 2 CCNL 31.3.1999)

1. Il presente contratto[57] persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.

3. Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti.

Il sistema di classificazione del personale

(art. 3 CCNL 31.3.1999)

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Per il personale della categoria D è prevista la istituzione di una area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. 8 e ss.

2. Ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D.Lgs. n. 80 del 1998[58], tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a

[57] CCNL 31.3.1999; il riferimento deve essere ora inteso al presente CAPO.

[58] Il riferimento deve essere inteso all'art.52 del D.Lgs.n.165/2001.

diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2-4 dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29 del 1993 come modificato dal D.Lgs. n. 80 del 1998[59].

4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificativo nell'allegato A.

7. Nell'allegato A sono altresì indicati, per le categorie B e D, i criteri per la individuazione e collocazione, nelle posizioni economiche interne delle stesse categorie, del trattamento tabellare iniziale di particolari profili professionali ai fini di cui all'art. 13[60].

Trattamento economico

(art. 13 CCNL 31.3.1999)

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B[61] Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7[62], per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3.

2. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5[63] si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B[64].

---

[59] V. nota n.58.

[60] CCNL 31.3.1999; Cfr. Trattamento economico, pag.27.

[61] CCNL 31.3.1999; attualmente, il riferimento deve essere inteso alla Tabella B allegata al CCNL 31.7.2009.

[62] CCNL 31.3.1999; Cfr. Il sistema di classificazione del personale, pag.26.

[63] CCNL 31.3.1999; Cfr. Progressione economica all'interno della categoria, pag.28.

[64] V. nota n. 61.

Norme di inquadramento economico

(art. 15 CCNL 31.3.1999)

1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCNL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla tabella allegato B previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene secondo la disciplina dell'art. 13, comma 1.

2. …….. omissis[65].

3. Al personale proveniente per processi di mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Progressione economica all'interno della categoria

(art. 5 CCNL 31.3.1999)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13[66]**.**

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3[67] e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma

[65] Questo comma, come sostituito dall'art.9 del CCNL del 9.5.2006, deve ritenersi definitivamente disapplicato per effetto del venir meno dell'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione a seguito dell'entrata in vigore delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009; V. nota 42.

[66] CCNL 31.3.1999; Cfr. Sistema di classificazione, Trattamento economico, pag.27.

[67] CCNL 31.3.1999; il riferimento deve essere inteso all'art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 1.4.1999, pag. 153.

3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte , con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Finanziamento delle progressioni orizzontali

(art. 34 CCNL 22.1.2004)

1. Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999[68], sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2[69].

2. Gli oneri di cui al comma 1 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

3. Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi di cui al comma 1, le risorse dell'art. 31, comma 2[70], vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.

4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

5. ……. omissis[71].

[68] Cfr. Progressione economica all'interno della categoria, pag.28.

[69] CCNL 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag.150.

[70] CCNL 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag.150.

[71] Comma non richiamato perché di natura transitoria: "E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999".

Integrazione delle posizioni economiche

(art. 35 CCNL 22.1.2004)

1. Con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6 il cui valore economico è indicato nella tabella C allegata al presente CCNL[72].

2 I criteri di riferimento da utilizzare per le selezioni sono quelli già indicati nell'art. 5, comma 2, lett. a)[73], per la posizione economica A 5 e nella lett. d) per le posizioni B7, C5 e D6 .

3. Anche per il finanziamento degli oneri conseguenti alle progressioni economiche di nuova istituzione, si conferma il vincolo di utilizzazione delle risorse di cui all'art. 31 comma 2[74].

Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria

(art. 9 CCNL 11.4.2008)

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999[75], il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL[76]**.**

[72] CCNL 22.1.2004; attualmente, il riferimento deve essere inteso alla Tabella C allegata al CCNL 31.7.2009, pag. 135.

[73] CCNL 31.3.1999; Cfr. Progressione economica all'interno della categoria, pag.28.

[74] CCNL 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag.150.

[75] Cfr. Progressione economica all'interno della categoria, pag.28.

[76] CCNL 11.4.2008.

Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali …omissis[77]

(art. 19 CCNL 22.1.2004)

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni **…..** omissis[78] per le progressioni orizzontali **…..** omissis[79] previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazione e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

2. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

Area delle posizioni organizzative[80]

(art. 8 CCNL 31.3.1999)

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;

c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

---

[77] L'indicazione "e verticali" non viene richiamata in quanto deve ritenersi definitivamente superata per effetto del venir meno dell'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione a seguito dell'entrata in vigore delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009; V. nota 42.

[78] "sia".

[79] Per il mancato richiamo dell'indicazione "che per le progressioni verticali", v. nota 77.

[80] In materia occorre tenere conto anche delle prescrizioni contenute nell'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009.
Rilevano anche le indicazioni contenute nella circolare esplicativa n. 11/2010 predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali la specifica incompatibilità prevista dall'art. 53, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (impossibilità di conferire incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito cariche in partiti politici ed organizzazioni sindacali) trova applicazione anche in ordine al conferimento di incarichi di posizioni organizzative.

2. Tali posizioni, **……** omissis[81], possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

Valorizzazione delle alte professionalità

(art. 10 CCNL 22.1.2004)

1. Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999[82] e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10 e 11 del medesimo CCNL[83].

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti:

a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

3. Gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente:

a) per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;

b)per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;

---

[81] Inciso da ritenersi superato per effetto della disapplicazione della disciplina dell'art.37, comma 4, CCNL 6.7.1995 ad opera dell'art.17, comma 3, CCNL 1.4.1999: "che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995".

[82] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[83] Cfr. Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, pag. 33; Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag.34; Disposizioni in favore dei comuni di minori dimensioni demografiche, pag. 35.

c) per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.

4. L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente.

5. Le risorse previste dall'art. 32, comma 7[84], integrano quelle già disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espressamente destinate alla remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo.

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

(art. 9 CCNL 31.3.1999)

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3[85]. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da

[84] CCNL 22.1.2004; Incrementi delle risorse decentrate, pag. 151.

[85] CCNL 31.3.1999; Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34.

persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10[86] da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. ……. omissis[87].

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

(art. 10 CCNL 31.3.1999)

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8[88] è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998 - 2001.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000[89] ad un massimo di L. 25.000.000[90] annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

---

[86] CCNL 31.3.1999; Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34.

[87] Comma non richiamato perché di natura transitoria: "La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:
a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;
b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione".

[88] CCNL del 31.3.1999; Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag.31.

[89] Ndr. € 5.164,57.

[90] Ndr. € 12.911,42.

Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative

(art. 20 CCNL 1.4.1999, come integrato dall'art.35 CCNL 14.9.2000)

1. La disciplina dell'art. 18 della legge 109/1994[91] e dell'art. 69, comma 2, del DPR 268/1987[92], trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999.

2. Nelle IPAB che risultino privi di posizioni di categoria D, la disciplina degli artt. 8, 9 e 10[93] si applica ai dipendenti classificati nella categoria C. In tal caso il valore economico della retribuzione di posizione può variare da un minimo di 6.000.000[94] ad un massimo di 15.000.000[95] comunque nei limiti delle risorse del fondo previsto dall'art. 17, comma 2 lett. c)[96].

3. L'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo[97], continua a trovare applicazione, dalla data di conferimento dell'incarico, nei confronti del personale dell'area di vigilanza incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999[98].

Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

(art. 11 CCNL 31.3.1999)

1.I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 introdotto dalla L. 191/1998[99] e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli

---

[91] Ora il riferimento deve essere inteso all'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006.

[92] Ora il riferimento deve essere inteso all'art 27 del CCNL 14.9.2000.

[93] CCNL 31.3.1999; Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31; Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, pag. 33; Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34.

[94] Ndr. € 3098,74.

[95] Ndr. € 7746,85.

[96] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[97] CCNL 6.7.1995; Cfr. Indennità, pag. 161.

[98] Cfr. Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31; Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, pag. 33; Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34; Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag. 35.

[99] ora art. 109, comma 2, del D.Lgs.n.267/2000.

artt. 8 e ss.[100] esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.

2. I Comuni di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 10[101].

3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D, i Comuni applicano la disciplina degli artt. 8 e ss.[102] ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B, ove si avvalgano della facoltà di cui alla disciplina di legge richiamata nello stesso comma 1. In tal caso, il valore economico della relativa retribuzione di posizione può variare da un minimo di L. 6.000.000[103] ad un massimo di L. 15.000.000[104] annui lordi per tredici mensilità.

4. Nei Comuni tra loro convenzionati per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai responsabili degli uffici o dei servizi che svolgano la loro funzione anche per gli altri Comuni si applica, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento delle predette funzioni, la disciplina dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss.[105], in attuazione della disciplina di legge richiamata nel comma 1.

Posizioni organizzative apicali

(art. 15 CCNL 22.1.2004)

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999[106].

[100] CCNL 31.3.1999; Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[101] CCNL 31.3.1999; Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34.

[102] CCNL 31.3.1999; Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[103] Ndr. € 3098,74.

[104] Ndr. € 7746,85.

[105] CCNL 31.3.1999; Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[106] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

Personale incaricato di posizioni organizzative

(art. 8 CCNL 5.10.2001)

1. Le risorse previste dall'art. 4, comma 3[107], sono destinate anche ad incrementare la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia, anche ad integrazione del limite percentuale massimo stabilito dall'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999[108].

2. In materia di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative, è confermata in via esclusiva la disciplina dell'art. 11, del CCNL del 31.3.1999[109], in particolare per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art.109, comma 2, del T.u.e.l. n. 267/2000.

(art. 6 CCNL 9.5.2006)

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. n. 269 del 2003, convertito nella legge n. 326 del 2003, sono altresì destinate ad incrementare, anche ad integrazione del limite percentuale massimo stabilito dall'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999[110], la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia che partecipi a progetti finalizzati, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, relativi all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria.

ALLEGATO A (CCNL 31.3.1999)
DECLARATORIE

CATEGORIA A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

[107] CCNL 5.10.2001; Cfr. Integrazione delle risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, pag. 149.

[108] Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34.

[109] Cfr. Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag. 35.

[110] Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34.

●Problematiche lavorative di tipo semplice;

●Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti;

Esemplificazione dei profili:

●lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna - ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.

●lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.

CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

●Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;

●Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

●Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;

●Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.

●Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Esemplificazione dei profili:

●lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.

●lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.

- lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla V qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica B3.

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.
- lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate**,** geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- ●Elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- ●Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- ●Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- ●Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

- ●lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.
- ●lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.
- ●lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.
- ●lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di : farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicista, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province.

Ai sensi dell'art. 3(PAG. 26), comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

Mansioni superiori

(art. 8 CCNL 14.9.2000)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D.lgs. n. 29/93[111] per la parte demandata alla contrattazione.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art.3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999[112], il conferimento delle mansioni superiori 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, ……. omissis[113];

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.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.

4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999[114].

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, con diritto alla percezione dei relativi compensi.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.Lgs.n.29/1993[115].

---

[111] Ora art. 52, commi 2, 3, e 4, del D.Lgs. n. 165/2001.

[112] Cfr. Il sistema di classificazione del personale, pag. 26.

[113] Tale indicazione ("anche mediante le selezioni interne di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999") deve ritenersi definitivamente superata per effetto del venir meno dell'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione a seguito dell'entrata in vigore delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009; V. nota 42.

[114] V. nota n. 31, pag. 15.

[115] Ora art. 52 del D.Lgs.n.165/2001.

Sviluppo delle attività formative

(art. 23 CCNL 1.4.1999)

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, nel quadriennio 1998-2001, si perverrà alla destinazione alle finalità previste dal presente articolo di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'art. 35 bis, comma 5, del D.Lgs. 29/93[116].

4. Gli enti di minori dimensioni demografiche appartenenti agli ambiti territoriali definiti ai sensi dell'art. 6 possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

Conferma di discipline precedenti

(art. 45 CCNL 22.1.2004)

1. ……. omissis[117].

[116] Ora art. 34, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

2. E' confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art. 23 del CCNL dell'1.4.1999[118], relativo allo sviluppo delle attività formative, ivi compreso l'impegno degli enti per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all'1% della spesa del personale.

CAPO II
DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE

Gestione delle risorse umane

(art. 13 CCNL 22.1.2004)

1. Le unioni gestiscono direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina del presente contratto nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.

2. Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione.

3. Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la

[117] Comma non richiamato in quanto non attinente specificamente alla Formazione: "Per quanto non previsto nel presente CCNL, e in attesa della sottoscrizione del testo unificato delle disposizioni contrattuali del comparto, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro già stipulati dal 6.7.1995 al 5.10.2001. E', in via esemplificativa, confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 sull'orario di lavoro e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali; dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compreso l'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 e gli artt. 22, 23, 24 e 38 del CCNL del 14.9.2000".

[118] Cfr. Sviluppo delle attività formative, pag. 42.

disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999[119] e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del presente contratto[120].

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite secondo le seguenti modalità:

a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;

b) relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

5. Al fine di favorire la utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'unione, la contrattazione decentrata della stessa unione può disciplinare, con oneri a carico delle risorse disponibili ai sensi del comma 3:

a) la attribuzione di un particolare compenso incentivante, di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25, su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative;

b) a corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999[121] che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.

6. Le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi secondo la disciplina degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999[122]; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite

[119] Cfr. Lavoro straordinario, pag.143; Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[120] CCNL 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag.150; Incrementi delle risorse decentrate, pag.151.

[121] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[122] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31; Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, pag. 33; Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34; Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag. 35.

e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della complessiva retribuzione di posizione attribuita. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

7. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000[123].

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

(art. 14 CCNL 22.1.2004)

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL[124] per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione[125].

2. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.

[123] Cfr. Rapporto di lavoro a tempo parziale, pag.99; Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag.102; Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag.103.

[124] CCNL 22.1.2004.

[125] Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag 150

3. La contrattazione decentrata dell'ente che utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999[126] ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 31[127].

4. I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.

5. Il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4 può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000. Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999[128].

6. Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nei commi 2 e 4 dell'art.41 del CCNL del 14.9.2000[129] [130].

7. La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267 del 2000. I relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza, con esclusione di quelli derivanti dalla applicazione del comma 6.

[126] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[127] CCNL del 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

[128] Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34; Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag. 35.

[129] Cfr. Trattamento di trasferta, pag. 168.

[130] Applicabile nei medesimi limiti previsti per le clausole dell'art.41 del CCNL del 14.9.2000 a seguito dei vincoli in materia posti rispettivamente dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.12, della legge n.122/2010.

CAPO III
DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE

Premessa[131]

La modifica degli assetti istituzionali, a partire dalla modifica del Titolo V della Costituzione, e la necessità di costruire politiche integrate per la sicurezza, per corrispondere ai bisogni e alle nuove sollecitazioni dei cittadini, hanno dato vita ad un confronto tra gruppi politici, associazioni del sistema delle autonomie, organizzazioni sindacali, Parlamento e Governo, finalizzato alla rivisitazione e all'aggiornamento della legislazione in materia di polizia locale.

Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:

- la centralità delle città nello sviluppo delle politiche della sicurezza;
- il nuovo potere legislativo affidato alle regioni;
- il rispetto dei diversi livelli istituzionali;
- I ruolo specifico della polizia locale, come servizio di polizia dei comuni e delle province, definendone coerentemente compiti e funzioni.

Le parti, in attesa del nuovo assetto legislativo, al fine di non disperdere il lavoro e le competenze sin qui svolte dalla polizia locale, richiamano l'esigenza che i modelli organizzativi degli enti siano ispirati al potenziamento e alla valorizzazione del settore, in particolare sui seguenti temi.

Autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale

Le parti concordano, nel rispetto di quanto sancito dalla legge n. 65 del 1986, sulla esigenza di salvaguardare la piena autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno, sottolineando la diretta dipendenza funzionale del responsabile del corpo o del servizio dal capo dell'amministrazione.

Formazione e sviluppo professionale

Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale del personale addetto ai relativi servizi negli enti; pertanto gli enti, in sede di attuazione della disciplina delle

[131] Ndr. Titolo III Capo III del CCNL del 22.1.2004.

progressioni verticali di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999[132], tengono prevalentemente conto dei suddetti percorsi.

Copertura assicurativa

Le parti, alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 16364 del 20.11.2002, che ha stabilito che l'attività prestata dal "vigile urbano" addetto, a piedi, alla viabilità stradale rientra tra le attività protette, equiparandole a quelle ad alto rischio previste dall'art. 1, comma 3, del D.P.R. n. 1124 del 1965, in virtù del principio generale secondo cui "a parità di rischio infortunistico deve corrispondere parità di tutela", si impegnano ad attivarsi nei confronti degli organismi competenti al fine di rendere concreto il principio sopra esposto.

Prestazioni assistenziali e previdenziali

(art. 17 CCNL 22.1.2004)

1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D.Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000[133] formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero

(art. 18 CCNL 22.1.2004)

1. Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett.a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell' incarico affidato.

[132] V. nota n.42, pag. 17.
[133] Cfr. Attività sociali, culturali e ricreative, pag. 174.

CAPO IV
PERSONALE DELLE SCUOLE

Personale docente delle scuole materne

(art. 30 CCNL 14.9.2000)

1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante - bambini) è di trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.

2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.

3. Ai fini del comma 2 sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.

4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999[134]. Tale soluzione è praticabile solo a condizione che:

a) sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 3;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

5. Nel caso previsto dal comma 4, per il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale interessato viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995[135]. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999[136], sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso CCNL[137] e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.

---

[134] Cfr. Concertazione, pag.16; V. nota n. 31.

[135] Cfr. Indennità, pag. 161.

[136] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[137] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

6. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto a quello derivante dall'applicazione del comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999[138]. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

7. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione[139], per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999[140]; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL[141].

8. …omissis[142]. Al personale insegnante delle scuole materne è conservata l'indennità professionale annua lorda di L.900.000[143], di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995[144] nonché quella di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2, salvo quanto previsto dal comma 5.

9. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999[145], definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, ivi compreso il numero dei bambini per ciascuna sezione che, di norma, è di 25 ed il numero degli

---

[138] Cfr. Concertazione, pag.16; V. nota n. 31.
[139] Cfr. Concertazione, pag.16; V. nota n. 31.

[140] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[141] CCNL 1.4.1999; Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[142] Indicazione non richiamata perché di carattere transitorio: "Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000".

[143] Ndr. € 464,81.

[144] Cfr. Indennità, pag. 161.

[145] Cfr. Informazione, pag. 15.

insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.

10.Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di: salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnate è idoneo a svolgere la funzione docente.

11. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL[146].

Personale educativo degli asili nido

(art. 31 CCNL 14.9.2000)

1.La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.

2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.

3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.

4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL[147] dell'1.4.1999. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;

5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di

[146] CCNL 14.9.2000; Cfr. Contratto a termine, pag. 105.
[147] Cfr. Concertazione, pag.16; V. nota n. 31.

concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione[148], per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999[149]; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL[150].

6. ….. omissis[151].

7. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di L.900.000 annue lorde[152,] prevista dall'art. 37, co.1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un' indennità di L.120.000 mensili lorde[153], per 10 mesi di anno scolastico[154]. Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[155]. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico.

8. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999[156] definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.

9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di

---

[148] V. nota n. 31.

[149] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[150] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[151] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000."

[152] Ndr. € 464,81.

[153] Ndr. € 61,97.

[154] Cfr. Indennità, pag. 161.

[155] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[156] Cfr. Informazione, pag. 15.

assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL[157].

Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali

(art. 32 CCNL 14.9.2000)

1. Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'attività oraria settimanale di ciascun docente con gli alunni non deve superare le 24 ore nelle scuole elementari e le 18 ore in quelle medie. Le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni e gli studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico. Per il personale docente che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario è fissato in 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.

2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 5 un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.

3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.

4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario dell'attività integrativa annuale anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999[158]. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico,

[157] CCNL 14.9.2000; Cfr. Contratto a termine, pag. 105.
[158] Cfr. Concertazione, pag. 16. V. nota n. 31.

possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione[159], per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999[160]; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 15 del citato CCNL.

6. ……. omissis[161].

7. Al personale docente delle scuole elementari e secondarie di cui al comma 1 è confermata l'indennità annua lorda di L.900.000[162], di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995[163].

8. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999[164], definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio.

9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art. 7, comma 3, presente CCNL[165].

Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali

(art. 32-bis CCNL 14.9.2000)

1. Il calendario del personale docente comunale, utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap, è lo stesso di quello osservato dagli altri docenti operanti nella stessa istituzione scolastica dipendenti dal Ministero della pubblica istruzione.

---

[159] Cfr. Concertazione, pag. 16; V. nota n. 31.

[160] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[161] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000".

[162] Ndr. € 464,81.

[163] Cfr. Indennità, pag. 161.

[164] Cfr. Informazione, pag. 15.

[165] CCNL del 14.9.2000; Cfr. Contratto a termine, pag. 105.

2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superare le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.

3. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione[166], per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, comma 1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999[167]; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999[168].

4. ……. omissis[169].

5. Al personale docente è conservata l'indennità professionale annua lorda di L.900.000[170] di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995[171].

Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti locali

(art. 33 CCNL 14.9.2000)

1. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale docente ed educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale prestano servizio, dal restante personale educativo e docente.

[166] Cfr. Concertazione. V. nota n. 31.
[167] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[168] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[169] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000."

[170] Ndr. € 464,81.

[171] Cfr. Indennità, pag. 161.

Disposizione per il personale della scuola

(art. 7 CCNL 5.10.2001)

1. La disciplina degli articoli 32-bis e 33 del CCNL del 14.9.2000[172] addetti si applica anche nei confronti del personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola.

Indennità per il personale educativo e docente scolastico

(art. 6 CCNL 5.10.2001)

1. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995[173] è incrementata di L 660.000 annue lorde[174]; ai relativi maggiori oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[175], ed in particolare con gli incrementi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art.4 del CCNL[176].

Personale docente dei centri di formazione professionale

(art. 34 CCNL 14.9.2000)

1. Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.

2. Al fine di favorire processi di innovazione organizzativa dei centri di formazione professionale e di riqualificazione e riconversione delle attività formativa realizzati nei suddetti centri, anche alla luce delle previsioni del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, al personale di cui al comma 1 è corrisposta una indennità professionale il cui importo è stabilito dalla contrattazione decentrata

[172] Cfr. Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali, pag. 54; Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali, pag. 55.
[173] Cfr. Indennità, pag. 161.

[174] Ndr. € 340,86.

[175] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[176] CCNL 5.10.2001; Cfr. Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. pag. 149

integrativa in proporzione all'entità dell'attività didattica, entro il tetto massimo di L.900.000 annue lorde[177].

TITOLO IV
IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

(art. 14 CCNL 6.7.1995)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.

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

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) qualifica[178] di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;

d) mansioni corrispondenti alla qualifica[179] di assunzione;

e) durata del periodo di prova;

---

[177] Ndr. € 464,81.

[178] Il riferimento deve essere inteso alla categoria e profilo, secondo la disciplina dell'art.3 CCNL 31.3.1999.

[179] V. nota 178.

f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;

g) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 15, comma 6[180].

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993[181]. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 15, comma 8[182].

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

7. ……. omissis[183].

---

[180] CCNL 6.7.1995; il riferimento ora deve essere inteso all'art. 5, comma 2, CCNL 14.9.2000; Cfr. Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 100.

[181] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.53 del D.Lgs.n.165/2001.

[182] Il riferimento ora deve essere inteso all'art. 4, commi 7-10, CCNL 14.9.2000; Cfr. Rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 99.

[183] Non richiamato perché di carattere transitorio: "Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487".

Periodo di prova

(art. 14 bis del CCNL 6.7.1995, introdotto dall'art. 3 CCNL 13.5.1996, come modificato dall'art. 20 CCNL 14.9.2000)

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

- due mesi per le qualifiche[184] fino alla quarta[185];
- sei mesi per le restanti qualifiche[186].

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge …… omissis[187]. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 del CCNL sottoscritto il 6 luglio 1995[188].

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

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

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

---

[184] Ndr. Categorie e profili; v. nota n. 178.

[185] Il riferimento deve essere inteso alle categorie A e B, questa ultima limitatamente ai soli profili con stipendio tabellare iniziale corrispondente alla posizione economica B1.

[186] Per le altre categorie e per i profili con stipendio tabellare iniziale corrispondente alla posizione economica B3.

[187] Periodo non richiamato perché di carattere transitorio: "o dai regolamenti vigenti ai sensi dell' art. 72 del decreto legislativo n. 29 del 1993".

[188] Cfr. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag. 80.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; ……. omissis[189].

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

9. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.

La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(art. 26 CCNL 14.9.2000

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

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

2 bis. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

[189] L'indicazione " Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute" non è richiamata in quanto deve ritenersi disapplicata dalle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali le ferie devono essere obbligatoriamente fruite e non possono dar luogo, in nessun caso, alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, anche in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere n.32937 del 6.8.2012 (consultabile sul relativo sito istituzionale), ha fornito alcune indicazioni sulla portata e sulle modalità applicative del citato art.5, comma 8, della legge n.135/2012.

CAPO II

Orario di lavoro

(art. 17 CCNL 6.7.1995)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame[190] con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell' art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142[191] al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

-ottimizzazione delle risorse umane

-miglioramento della qualità delle prestazioni

-ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza

-miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni

-rispetto dei carichi di lavoro.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;

---

[190] In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

[191] Ora art.50, comma 7, del D.Lgs.n.267/2000.

c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 13 del DPR n. 268 del 1987[192];

d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;

e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266[193].

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Riduzione di orario

(art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c)[194], del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D.Lgs. n. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento[195].

---

[192] Il riferimento deve essere inteso ora all'art.22 CCNL 14.9.2000; Cfr. Turnazioni, pag.66.

[193] In materia, rilevano anche le previsioni del Decreto del Presidente della Repubblica 8 febbraio 2001, n. 194.

[194] Il riferimento alla lett. c dell'art. 17, comma 4, deve essere ora inteso all'art. 22 CCNL 14.9.2000; Cfr. Turnazioni, pag. 66.

[195] V. nota n.23

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art.4[196].

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Lavoro straordinario

(art. 38 CCNL 14.9.2000)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999[197].

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999[198] può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14[199].

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, ……. omissis[200], è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)[201] incrementata del rateo della 13^mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

---

[196] V. nota n. 7, pag. 11.

[197] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

[198] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

[199] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

[200] Indicazione non richiamata perché di carattere transitorio: "dalla data di entrata in vigore del presente CCNL".

[201] CCNL 14.9.2000; il riferimento ora deve essere inteso all'art. 10, comma 2, lett.b) CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

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

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

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. ……. omissis[202].

Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

(art. 39 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art.16 CCNL 5.10.2001)

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999[203].

2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999[204]. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL[205] e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999[206].

3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla

[202] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999".
[203] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

[204] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[205] CCNL 31.3.1999; Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag. 34.

[206] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art.24, comma 1, del presente contratto[207]. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.

Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale

(art. 16 CCNL 5.10.2001)

1..... omissis[208].

2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000[209] dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d)[210], nelle seguenti misure:

a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;

b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.

3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000[211], ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.

4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art.6, comma 5, primo periodo, del CCNL del 14.9.2000[212], dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova

[207] CCNL 14.9.2000; Cfr. Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo, pag. 68.
[208] Comma non richiamato perché ha integrato la disciplina dell'art. 39 CCNL 14.9.2000. Cfr. Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali, pag. 64.
[209] Cfr. Trattamento economico -normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 103.

[210] CCNL 14.9.2000; il riferimento deve ora essere inteso all'art. 10, comma 2, lett. d), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[211] Cfr. Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 103.

[212] Cfr. Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 103.

applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000[213].

Banca delle ore

(art. 38 bis CCNL 14.9.2000)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

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

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Turnazioni

(art. 22 CCNL 14.9.2000)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

[213] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 63.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)[214];
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)[215];
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)[216];

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[217].

Reperibilità

(art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000[218] per 12 ore al

[214] CCNL 14.9.2000; il riferimento deve ora essere inteso all'art. 10, comma 2, lett. c), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[215] V. nota n. 214.

[216] V. nota n. 214.

[217] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[218] Ndr. € 10,32.

giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[219]. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva**,** anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7[220] o dell'art.38-bis[221], con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

(art. 24 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)[222], con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso

---

[219] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.
[220] CCNL 14.9.2000; Cfr. Lavoro straordinario, pag. 63.

[221] CCNL 14.9.2000; Cfr. Banca delle ore, pag. 66.

[222] CCNL 14.9.2000, il riferimento deve ora essere inteso all'art.10, comma 2, lett. b), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)[223],nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

CAPO III
MOBILITA'

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza[224]

(art. 25 CCNL 14.9.2000)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.lgs.n.29/1993[225], conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto aventi sede in ambito provinciale o anche interprovinciale l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993[226], aventi sempre sede

[223] CCNL 14.9.2000; il riferimento deve ora essere inteso all'art.10, comma 2, lett. b), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

[224] La disciplina contrattuale deve essere applicata nel rispetto delle previsioni imperative in materia di mobilità del personale in eccedenza contenute nell'art.16 della legge n.183/2011, che ha modificato l'originaria formulazione dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, con riferimento sia ai profili procedurali sia agli ambiti territoriali da considerare in sede di stipulazione degli accordi di mobilità. In materia sono intervenute poi le disposizioni dell'art. 2, commi 11 – 16, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

[225] Il riferimento deve ora essere inteso all'art.33, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.16 della legge n.183/2011.

[226] Il riferimento è al D.Lgs.n.165/2001.

in ambito regionale, al fine di verificare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, corrispondenti per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto dei seguenti elementi:

- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psico-fisiche;
- particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.

5. Gli enti datori di lavoro attivano nei confronti del personale messo in disponibilità le iniziative di formazione e riqualificazione utili per favorirne la ricollocazione, nell'ambito dei piani formativi finanziati dagli enti. Allo stesso personale sono riconosciute le forme di incentivazione di cui all'art. 17, comma 7, del CCNL dell'1.4.1999[227].

CAPO IV
DICIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO

Ambito di applicazione

(art. 26 CCNL 5.10.2001)

1. Il presente Titolo II[228] disciplina i criteri di inquadramento ed il trattamento economico da applicare nei confronti del personale del comparto dei Ministeri, nonché

[227] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[228] Il riferimento deve essere ora inteso al presente "CAPO IV".

del personale dell'ANAS, in occasione di processi di mobilità, già attuati o da attuare, a seguito di trasferimento e di deleghe di funzioni e competenze statali al sistema delle autonomie locali ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge n. 59/97 e successivi decreti attuativi .

Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito

(art. 27 CCNL 5.10.2001)

1. Il personale del comparto dei Ministeri di cui all'art. 26[229], con decorrenza dalla data di effettiva messa a disposizione con le relative risorse finanziarie, è inquadrato nelle categorie e nei profili del vigente sistema di classificazione del comparto Regioni-Autonomie locali, previsti dall'allegato A del CCNL del 31.3.1999, secondo le indicazioni contenute nella tabella di equiparazione di cui all'art.5 del DPCM del 14.12.2000 n.446. Sono comunque fatti salvi gli effetti derivanti dagli inquadramenti già operati dagli enti del comparto con decorrenza anticipata rispetto a quella stabilita.

2. Con decorrenza dalla data di inquadramento di cui al comma 1, al personale del comparto dei Ministeri trasferito presso gli enti del comparto, si applicano esclusivamente le disposizioni sul trattamento normativo ed economico previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

3. Per il biennio economico 2000-2001, al suddetto personale competono i soli incrementi tabellari del trattamento economico derivanti dal CCNL del comparto Ministeri relativi a tale periodo contrattuale.

4. l personale dell'ANAS è inquadrato, con decorrenza dalla data di effettiva messa a disposizione con le relative risorse finanziarie, nelle categorie e nei profili del vigente sistema di classificazione, secondo le indicazioni contenute nella tabella di equiparazione allegata al DPCM 22.12.2000, n. 448.

Inquadramento retributivo del personale trasferito

(art. 28 CCNL 5.10.2001)

1. Il rapporto di lavoro del personale trasferito, in applicazione delle disposizioni del presente contratto, continua senza interruzioni, con l'ente di destinazione.

[229] CCNL 5.10.2001.

2. Al lavoratore trasferito è riconosciuta integralmente l'anzianità di servizio maturata presso l'amministrazione o l'ente di provenienza, che è utile agli effetti di tutti gli istituti del CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali, relativi alla disciplina del rapporto di lavoro, che ad essa facciano espresso riferimento.

3. Al fine della determinazione del trattamento economico complessivo da attribuire al personale trasferito dallo Stato e della specificazione delle diverse voci retributive che lo compongono, gli enti prendono in considerazione i seguenti elementi fissi e continuativi: stipendio tabellare iniziale, indennità integrativa speciale, l'importo delle posizioni di sviluppo economico conseguite secondo le previsioni del vigente sistema di classificazione del personale, retribuzione individuale di anzianità (RIA), indennità di amministrazione.

4. Per le finalità di cui al comma 3, relativamente al personale trasferito dall'ANAS, gli enti prendono in considerazione gli elementi fissi e continuativi previsti per il personale delle aree dall'art. 4 del DPCM 22.12.2000, n. 448.

5. Nell'ipotesi in cui l'importo complessivo del trattamento fisso e continuativo di cui ai commi 3 e 4, in godimento presso l'amministrazione o l'ente di provenienza, sia superiore a quello derivante dal nuovo inquadramento, ai sensi dell'art. 27[230] presso l'ente di destinazione, l'eventuale differenza viene conservata a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Il personale delle ex carriere direttive dei ruoli ad esaurimento trasferito, in applicazione del presente contratto, presso enti del comparto Regioni-Autonomie Locali è inquadrato nella categoria D, posizione economica D5; la quota residua del trattamento economico fisso e continuativo in godimento viene conservata a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

7. Gli enti possono stabilire, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 27[231], sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento. ……. omissis[232].

[230] CCNL 5.10.2001; Cfr. Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito, pag. 71.

[231] CCNL 5.10.2001; Cfr. Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito, pag. 71.

[232] Indicazione non richiamata perché legata ad una disposizione venuta meno per successiva disapplicazione: "Gli effetti economici di tale collocazione non sono considerati ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999".

Disciplina contrattuale nella fase transitoria

(art. 29 CCNL 5.10.2001)

1. Fermo restando, con decorrenza dalla data di inquadramento**,** la applicazione al personale trasferito della disciplina generale prevista dai contratti collettivi di lavoro vigenti nel comparto Regioni-Autonomie locali e nel rispetto del principio della continuità del rapporto di lavoro, nella fase di transizione, le parti convengono che la disciplina degli istituti di seguito individuati debba avvenire sulla base dei criteri di gestione per gli stessi stabiliti:

a) ferie: i dipendenti conservano tutti i diritti loro spettanti in materia di ferie maturate e non fruite presso l'amministrazione di appartenenza nell'anno in cui si è operato il trasferimento; da quest'ultima data trova applicazione l'art.18 del CCNL del 6.7.1995[233] e il dipendente può fruire delle ferie non fruite, previa autorizzazione del dirigente in relazione alle esigenze di servizio, entro il primo semestre dell'anno successivo;

b) malattia: i periodi di assenza per malattia fruiti sino al momento del trasferimento sono comunicati agli enti di destinazione e sono computati secondo la disciplina dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995[234];

c) aspettative: i periodi di aspettativa per motivi di famiglia e personali, di congedi per la formazione, di congedi dei genitori, di congedi per eventi e cause particolari già fruiti dal dipendente sono ugualmente comunicati all'ente di destinazione ai fini dell'applicazione della disciplina di tali istituti contenuta negli artt.11, 13, 14, 16, 17 e 18 del CCNL del 14.9.2000[235].

d) rapporto a tempo parziale: i lavoratori trasferiti con rapporto di lavoro a tempo parziale conservano tale tipologia di contratto anche in condizione di eventuale soprannumero rispetto alla percentuale stabilita nell'art.4, comma 2, del CCNL successivo del 14.9.2000[236]; a tal fine il lavoratore, all'atto del trasferimento, presenta specifica domanda per la conferma del rapporto a tempo parziale, in deroga ad ogni termine temporale.

---

[233] Cfr. Ferie, pag. 74.

[234] Cfr. Assenze per malattia, pag. 78.

[235] Cfr. Aspettativa per motivi personali, pag. 90; Altre aspettative previste da disposizioni di legge, pag. 90; Cumulo di aspettative, pag. 91; Congedi per la formazione, pag. 88; Congedi dei genitori, pag. 87; Congedi per eventi e cause particolari, pag. 89.

[236] Cfr. Rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 99.

CAPO V
INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ferie

(art. 18 CCNL 6.7.1995)

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

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

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

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

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, perché ricadente in giorno lavorativo[237].

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

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 19[238] conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

---

[237] In relazione a tale previsione si richiamano le disposizioni dell'art.1, comma 24, della legge n.148/2011.

[238] CCNL 6.7.1995; Cfr. Permessi retribuiti, pag. 76.

10 Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione[239] per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

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

13.In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

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

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13.

16. ……. omissis[240]

Compensi per ferie non godute[241]

(art. 10 CCNL 5.10.2001)

1. ……. omissis.

---

[239] Disciplina applicabile nei medesimi limiti previsti, in generale, per le clausole dell'art.41 del CCNL del 14.9.2000, a seguito dei vincoli in materia posti rispettivamente dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n.122/2010; Cfr. Trattamento di Trasferta, pag. 168.

[240] L'indicazione "Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse" non è richiamata in quanto deve ritenersi disapplicata; v. nota n. 189.

[241] La disciplina "1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, secondo la vigente disciplina contrattuale, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000241; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.52." non è richiamata in quanto deve ritenersi disapplicata; v. nota n. 189.

Nozione di retribuzione

(art. 10 CCNL 9.5.2006)

1 ..... omissis[242]

2. ..... omissis[243]

3. ..... omissis[244].

4. ..... omissis[245].

5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6 del CCNL del 6.7.1995[246], il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

6. ..... omissis[247].

Permessi retribuiti

(art. 19 CCNL 6.7.1995)

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

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

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

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

---

[242] Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[243] Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[244] Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[245] Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[246] Cfr. Ferie, pag. 74.

[247] Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

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

7. ……. omissis[248]

8. ……. omissis[249]

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

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

11. ……. omissis[250].

Permessi brevi

(art. 20 CCNL 6.7.1995)

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

---

[248] Comma disapplicato e sostituito dall'art.17 CCNL 14.9.2000; Cfr. Congedi dei genitori, pag. 87.

[249] Comma disapplicato e sostituito dall'art.17 CCNL 14.9.2000; Cfr. Congedi dei genitori, pag. 87.

[250] Indicazione non richiamata perchè di carattere transitorio: "Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.".

Assenze per malattia

(art. 21 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 10 CCNL 14.9.2000 e dall'art. 13 CCNL 5.10.2001)

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

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

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

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2°comma , nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n.68/1999[251].

4bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

7. Il trattamento economico[252] spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

[251] In materia sono intervenute le previsioni del DPR n.171/2011 che, tuttavia, alla luce dell'art.1 dello stesso atto normativo, limita l'efficacia diretta delle proprie statuizioni esclusivamente ai dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e delle università, delle Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Si deve anche evidenziare che l'art.42 del D.Lgs.n.81/2008, sostanzialmente, ha ribadito le previsioni dell'art.4, comma 4, della legge n.68/1999.

[252] In materia di trattamento economico delle assenze per malattia le previsioni contrattuali sono integrate dalle disposizioni dell'art.71, comma 1, della legge n.133/2008.

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto**.**

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

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

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

7-bis In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo[253].

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

9. ……. omissis[254].

10. ……. omissis[255].

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

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato

[253] CCNL 6.7.1995.

[254] Tale disciplina contrattuale deve ritenersi superata dalle previsioni dell'art.55-septies del D.Lgs.n.165/2001:"Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo".

[255] Tale disciplina contrattuale deve ritenersi superata dalle previsioni dell'art.55-septies, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001: "L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale".

all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19[256].

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione[257].

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. ……. omissis[258].

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio[259]

(art. 22 CCNL 6.7.1995, come integrato dall'art. 10 bis CCNL 14.9.2000)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2[260]. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21,

[256] Le fasce di reperibilità indicate sono superate da quelle stabilite nel decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione e l'Iinnovazione del 18 dicembre 2009, n.206, ai sensi dell'art.55, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001. Per le modalità del controllo rilevano le previsioni dell'art.55 – septies, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

[257] In materia sono intervenute le previsioni dell'art.55 – septies, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001, che sostanzialmente confermano la disciplina contrattuale.

[258] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l' art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma".

[259] L'art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituiti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data. Indicazioni sulle modalità di corretta applicazione del citato art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, con particolare riferimento al regime transitorio, sono state fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n.32934 del 6.8.2012, consultabile sul relativo sito istituzionale.

[260] CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag.78.

comma 7, lettera a)[261], comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 21[262]. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente[263].

4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art.1, comma 7, della legge n.68/1999.

TABELLA "A" allegata al CCNL 13.5.1996
ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell' art. 21, comma 1 .

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo il 6 luglio 1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19 luglio 1995 al 19 luglio 1998: dodici mesi
- ultimo episodio morboso: sette mesi
- totale: diciannove mesi

[261] CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag.78.

[262] Il riferimento deve essere inteso ai commi 4 e 4-bis dell'art.21 CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag.78.

[263] V. nota n. 256

Al 20 gennaio 1999 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21 gennaio 1999 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito di assenza retribuita (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi);
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto con retribuzione per un periodo di undici mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19 dicembre 1996 al 19 dicembre 1999: sei mesi
- ultimo episodio morboso: un mese
- totale: sette mesi

Al 20 giugno 1998 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20 dicembre 1999, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19 dicembre 1996, senza tener conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20 gennaio 1999 egli avrà totalizzato solo sette mesi di assenza.

2. Applicazione dell' art. 21, comma 7 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 7, dell'art. 21 e, fino alla scadenza del contratto, nel comma 15 dello stesso articolo. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi) - 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 1999.

Dal 21 gennaio 1999 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2, dell'art. 21).

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi) - 50% della retribuzione;
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese) - 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati, durante i periodi di retribuzione intera deve essere corrisposto anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al CCNL stipulato in data 6 luglio 1995. A prescindere dalla durata della malattia, viene sempre corrisposto l'assegno per il nucleo familiare. Inoltre, come già precisato, fino alla scadenza del contratto trova applicazione l'art. 21, comma 15, ultimo capoverso.

3. …….omissis[264]

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1. Periodo di conservazione del posto.

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

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

4.2. Trattamento economico delle assenze.

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

Si deve verificare, in base alla previsione dell' art. 5 della legge n. 638/1983, richiamato nel testo dell' art. 16 del CCNL, qual'è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

---

[264] Disciplina non richiamata in quanto di carattere transitorio: “Applicazione dell' art. 21, ultimo comma - Fase transitoria”.
Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995) o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. é quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995).

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

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: nove mesi su diciotto (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, tre mesi su diciotto (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e sei mesi su diciotto (e cioè due sesti) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

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

- il periodo massimo retribuibile sarà di sei mesi; di questi sei mesi (centottanta giorni), novanta giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; trenta giorni (un sesto) al 90%; sessanta giorni (due sesti) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

L'assenza di centoventi giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi novanta giorni, mentre i restanti trenta giorni saranno retribuiti al 90%.

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

- novanta giorni al 100%;
- trenta giorni al 90%;
- sessanta giorni al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83);
- dieci giorni senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

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

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

4.2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL

prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di quattro mesi è esattamente sessanta giorni).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di novanta giorni di cui sessanta giorni da retribuire al 100%, dieci giorni da retribuire al 90% e venti giorni da retribuire al 50%.

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

- quarantacinque giorni (la metà del massimo) da retribuire al 100%;
- quindici giorni (un sesto) da retribuire al 90%;
- trenta giorni (due sesti) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983).

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

Quindi:

- sessanta giorni (quarantacinque giorni + 1/3) al 100%;
- dieci giorni (quindici giorni - 1/3) al 90%;
- venti giorni (trenta giorni - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per venti giorni sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per settanta giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni e al 90% per i successivi dieci giorni; se si assenta per centoventi giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni, al 90% per i successivi dieci e al 50% per ulteriori venti giorni, mentre per gli altri trenta giorni non sarà retribuito.

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

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

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per quaranta giorni, poiché ha diritto alla retribuzione solo per trenta giorni, i primi trenta giorni di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori dieci giorni sono senza retribuzione.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

(art. 21 CCNL 14.9.2000)

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

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995[265]; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 14 del presente contratto[266]. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

[265] Cfr. Assenze per malattia, pag.78.
[266] CCNL 14.9.2000; Cfr. Cumulo di aspettative, pag.91.

Congedi dei genitori

(art. 17 CCNL 14.9.2000)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000[267].

2. ……. omissis[268].

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971[269], alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977[270], spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971[271], per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971[272], alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno

---

[267] Il riferimenti devono essere intesi al D.Lgs.n.151/2001.

[268] Norma puramente definitoria superata per effetto del D.Lgs.n.151/2001: "Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000".

[269] Il riferimento deve essere inteso al Congedo di maternità, ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.n.151/2001.

[270] Congedo di paternità, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs.n.151/2001 e, più in generale, del Capo IV del medesimo decreto legislativo.

[271] Il riferimento deve essere inteso al Congedo parentale ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001.

[272] Il riferimento deve essere inteso al Congedo per malattia del figlio, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001.

degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971[273], la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971[274] sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art.10 possono essere utilizzate anche dal padre.

11. ……. omissis[275].

Congedi per la formazione

(art. 16 CCNL 14.9.2000)

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

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono

[273] Il riferimento deve essere inteso al Congedo parentale, ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001.

[274] Il riferimento deve essere inteso ai Riposi giornalieri della madre, ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

[275] Indicazione non richiamata perché di carattere transitorio: "La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995".

svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5**,** relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli**,** si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21[276], ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995[277].

Congedi per eventi e cause particolari

(art. 18 CCNL 14.9.2000)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 della legge n.53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art.4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art.19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995[278]; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art.19 del CCNL del 6.7.1995[279].

[276] CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag.78.

[277] Cfr. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag.80.
[278] Cfr. Permessi retribuiti, pag.76.
[279] Cfr. Permessi retribuiti, pag.76.

Aspettativa per motivi personali

(art. 11 CCNL 14.09.2000)

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

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

(art. 12 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476[280] oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398[281] sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(art. 13 CCNL 14.9.2000)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare

[280] Il riferimento è all'art.2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificato ed integrato dall'art.52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448; dall'art.19, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n.240 e successivamente dall'art.5, comma 1, lett. A), del D.Lgs. 18 luglio 2011, n.119.
[281] Il riferimento è alla legge 30 novembre 1989, n. 398, nel testo risultante dalle modifiche recate dal decreto 30 aprile 1999, n. 224 e dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240.

servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Cumulo di aspettative

(art. 14 CCNL 14.9.2000)

1, Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n.1204/1971[282].

2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Diritto allo studio

(art. 15 CCNL 14.9.2000)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

[282] Il riferimento deve essere inteso al D.Lgs.n.151/2001.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

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

4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

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

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

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

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

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

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

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995[283].

[283] Cfr. Permessi retribuiti, pag.76.

Servizio militare

(art. 9 CCNL 14.9.2000)

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente di appartenenza.

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

(art. 20 CCNL 22.1.2004)

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.

2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000[284], e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie,

[284] Cfr. Cumulo di aspettative, pag.91.

con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

CAPO VI
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto[285], le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentalità, offrono agli enti ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali.

Disciplina sperimentale del telelavoro

(art. 1 CCNL 14.9.2000)

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.

2. Gli enti, previa informazione ed eventuale incontro[286] con i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art. 4 del CCNL quadro del 23.3.2000.

---

[285] CCNL 14.9.2000.

[286] In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.

5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50 %. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

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

7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.

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

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

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

Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL .

9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994[287], è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

[287] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.28 del D.Lgs.n.81/2008.

10 La contrattazione decentrata integrativa definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999[288].

11 E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.

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

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

(art. 2 del CCNL 14.9.2000)

omissis[289]

Contratto di formazione e lavoro

(art. 3 CCNL 14.9.2000)

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio

[288] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[289] La disciplina contrattuale del Contratto di fornitura di lavoro temporanea deve considerarsi superata dalle previsioni gli artt.20 e ss. del D.Lgs.n.276/2003 che hanno introdotto il Contratto di somministrazione. Data la diversità dei due istituti, non è possibile estendere le regole negoziali concernenti il contratto di fornitura di lavoro temporaneo alla nuova tipologia contrattuale.

personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.

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

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

a) per l'acquisizione di professionalità elevate;

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

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

6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella categoria A.

7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1, B3, C1, D1 e D3).

8. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi dell'art.4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per il l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Gli oneri della formazione di cui al presente comma non gravano sulle risorse di cui all'art. 23, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999[290].

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

10. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995[291], e deve contenere l'indicazione delle

[290] Cfr. Sviluppo delle attività formative, pag. 42.

[291] Cfr. Contratto individuale di lavoro, pag.57.

caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale[292], dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.4.1999[293], utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

12. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:

- la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);

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

13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125[294].

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

- malattia
- gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum[295].
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro

---

[292] L'indennità integrativa speciale è stata conglobata nello stipendio tabellare, ai sensi dell'art.29 del CCNL del 22.1.2004; Cfr. Stipendi tabellari, pag.133.

[293] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.156.

[294] V.nota n.14.

[295] Il riferimento deve essere inteso ora al Congedo di maternità ed al Congedo parentale, ai sensi degli art.16 e 32 del D.Lgs. n.151/2001.

15. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

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

17. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999[296] , il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 14.

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

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

Rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 4 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 22.1.2004)

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale 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. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

[296] V. nota n.31, pag. 15.

2.bis I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro[297], individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCNL[298]. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.

4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss[299].

5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, 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[300].

---

[297] In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19 del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

[298] CCNL 14.9.2000; Cfr. Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 102.

[299] Tale clausola deve essere applicata in coerenza con le previsioni dell'art.73 della legge n.133/2008, secondo le quali la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è più automatica e non è più un diritto del dipendente. Alla PA è ora riconosciuta facoltà di concederla o meno, con decisione motivata, in relazione al pregiudizio delle esigenze organizzative.
Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art.12-bis del D.Lgs.n.61/2000, sussiste per i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica. Conseguentemente, la determinazione della PA di trasformazione del rapporto deve essere adottata deve essere adottata nel termine di 60 giorni dalla domanda del lavoratore.
Tali lavoratori hanno anche diritto alla successiva trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno.

[300] Tale clausola deve ritenersi superata dalle previsioni dell'art.73 della legge n.133/2008.

6. Nel caso di cui al comma 4 continua a trovare applicazione l'art. 1, comma 59, della L. 662/96, l'art. 39, comma 27 della L. n. 449/97 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art.15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999[301].

7. 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.

8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti 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, dandone informazione ai soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto[302] di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma – e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.

10 Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna[303].

11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art.4 del CCNL dell'1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 % massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza[304]:

---

[301] In base all'art.73 della legge n.133/200,8 i risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, fino alla misura del 70% sono destinati, sulla base di criteri e modalità stabiliti dalla contrattazione integrativa, esclusivamente ad incentivare la mobilità del personale. Per il restante 30%, essi costituiscono economie di bilancio. I risparmi eventualmente non utilizzati per le finalità stabilite costituiscono economie di bilancio. Non è più legittima, conseguentemente, la utilizzazione dei suddetti risparmi per incrementare le risorse decentrate variabili destinate al trattamento accessorio del personale, come avveniva sulla base della precedente formulazione dell'art.1, comma 59, della legge n.662/1996.

[302] In tal senso, v. art.73 della legge n.133/2008.

[303] In tal senso, v. art.73 della legge n.133/2008.

[304] Tali criteri, conformi alle previsioni dell'art.1, comma 64, della legge n.662/1996, devono ritenersi superati dai titoli di precedenza stabiliti nell'art.12-bis, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.61/2000:
a) lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;

a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

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

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

13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

14. 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.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 5 CCNL 14.9.2000)

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 rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

---

b) lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità, ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge n.104/1992, con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
c) lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni;
d) lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave.
E' stata abrogata la precedente regolamentazione in materia contenuta nell'art.1, comma 64, della legge n.662/1996.

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

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

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 6 CCNL 14.9.2000)

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000[305], nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d)[306] maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso

[305] Il riferimento deve essere inteso al testo del D.Lgs.n.61/2000 nella formulazione antecedente alle modifiche introdotte dal D.Lgs.n.276/2003 e dalle altre fonti legislative intervenute successivamente.
[306] CCNL 14.9.2000; il riferimento deve essere inteso ora all'art.10, comma 2, lett. d) CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

pari alla retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b)[307] incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15 %.

6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 4, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%.

7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.

8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71[308] anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità[309], spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

9. Il trattamento economico 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, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

10. 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, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.

---

[307] CCNL 14.9.2000; il riferimento deve essere inteso ora all'art.10, comma 2, lett. b) CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

[308] Il riferimento deve essere ora inteso al Congedo di maternità di cui all'art.16 del D.Lgs.n.151/2001.

[309] Il riferimento deve essere ora inteso al Congedo parentale ed ai Riposi giornalieri, di cui, rispettivamente, agli artt.32 e 39 del D.Lgs.n.151/2001.

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

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n. 554/88 e successive modificazioni ed integrazioni.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000[310].

Contratto a termine

(art. 7 CCNL 14.9.2000)

1. ……. omissis[311].

2. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999[312], i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.

3. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art.36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993[313] le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

4. Nei casi di cui alle lettere a) e b)[314], l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs.n.29/1993[315] a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

---

[310] V. nota n. 305.

[311] La disciplina del presente comma deve ritenersi abrogata per effetto dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001. In ogni caso la normativa di riferimento per l'applicazione delle forme di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego è prevista dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001. Il D.Lgs. n. 368/2001 è stato successivamente modificato dalla legge n. 92/2012, le cui disposizioni, ai sensi dell'art. 1. comma 7, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici. L'art. 1, comma 8, della legge n. 92/2012 rimette, poi al Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione l'individuazione e la definizione (sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative) anche mediante iniziative normative, degli ambiti, delle modalità e dei tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai pubblici dipendenti.

[312] V. nota n. 31.

[313] Il riferimento deve essere ora inteso agli artt.35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001.

[314] Essendo state disapplicate le disposizioni contrattuali indicate, il riferimento deve essere inteso alle ipotesi di assunzione per esigenze sostitutive previste direttamente dall'art.1 del D.Lgs. n. 368/2001.

[315] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.52 del D.Lgs.n.165/2001.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b)[316], nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3[317]. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

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

7. In tutti i casi in cui il CCNL del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso é fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14-bis del CCNL del ai 6.7.1995[318], non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995[319], in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

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

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

[316] V. nota n.314.

[317] Il corretto riferimento è al comma n. 4.

[318] Cfr. Periodo di prova, pag.59.
[319] Cfr. Periodo di prova, pag.59

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt.21 e 22[320], si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995[321], in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art.21 del CCNL del 6.7.1995[322];

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995[323];

d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995[324], il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.

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

a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti[325].

12. La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art.2, comma 2, della legge n.230/1962, come modificato ed integrato dall'art. 12 della legge n.196/1997[326].

---

[320] CCNL 6.7.1995; Cfr. Assenze per malattia, pag.78; Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio nonché Tabella "A" allegata al CCNL 13.5.1996, pag. 80.

[321] Cfr. Assenze per malattia, pag.78.

[322] Cfr. Assenze per malattia, pag.78

[323] Cfr. Permessi retribuiti, pag.76.

[324] Cfr. Il contratto individuale di lavoro, pag.57.

[325] Il riferimento deve essere inteso alle previsioni dell'art.1 del D.Lgs.n.368/2001.

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

14. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

15. ……. omissis[327].

CAPO VII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(art. 27-ter CCNL 6.7.1995, introdotto dall'art. 6 CCNL 13.5.1996 e modificato dall'art. 21 CCNL 22.1.2004)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 25 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995[328], ha luogo:

a) al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente;

b) per dimissioni del dipendente;

c) per decesso del dipendente.

[326] Il riferimento deve essere inteso agli artt.4 e 5, comma 4-bis, del D.Lgs.n.368/2001.

[327] Tale disciplina deve essere considerata disapplicata a seguito dell'abrogazione delle previsioni dell'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 ad opera dell'art.11 del D.Lgs.n.368/2001: "Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria".

[328] Cfr. Assenze per malattia, pag.78; Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag.80; il riferimento all'art.25 CCNL 6.7.1995 deve essere inteso all'art.3 CCNL 11.4.2008: Cfr. Codice disciplinare, pag. 114.

Obblighi delle parti

(art. 27 quater CCNL 6.7.1995, introdotto dall'art. 6 CCNL 13.5.1996)

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter[329], la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. ……. omissis[330].

2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Termini di preavviso

(art. 12 CCNL 9.5.2006)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;

b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;

c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

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

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

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

[329] CCNL 6.7.1995; Cfr. Cause di cessazione del rapporto di lavoro, pag.108.

[330] Indicazione non richiamata in quanto la disciplina contenuta in questo periodo deve ritenersi superata per effetto delle vigenti disposizioni legislative in materia: "Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista".

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

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. ……. omissis[331]

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

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile. ……. omissis[332].

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando: la retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c)[333]; l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante; il rateo della tredicesima mensilità maturato, in conformità alla disciplina dell'art. 5[334]; l'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004[335]; le altre voci retributive già considerate utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro, di cui all'art. 49 del CCNL del 14.9.2000[336].

10. ……. omissis[337].

CAPO VIII
DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Obblighi del dipendente

(art. 23 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 CCNL 22.1.2004)

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

[331] L'indicazione"Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse" non è richiamata in quanto disapplicata; v. nota n. 189

[332] L'indicazione"nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti" non è richiamata in quanto disapplicata; vedi n. nota n. 189

[333] CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

[334] CCNL 9.5.2006; Cfr. Tredicesima mensilità, pag.139.

[335] Cfr. Istituzione e disciplina dell'indennità di comparto, pag. 155.

[336] Cfr. Trattamento di fine rapporto di lavoro, pag.173.

[337] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente CCNL (9.5.2006), quella dell'art. 39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.1996, che dalla medesima data è disapplicato".

proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.

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

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

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

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;

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

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa) in tema di autocertificazione;

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

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

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

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

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

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

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

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

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

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

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

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Sanzioni e procedure disciplinari

(art. 24 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.1.2004)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23[338] danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari[339]:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;

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

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

2. ……. omissis[340].

[338] CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 CCNL 22.1.2004; Cfr. Obblighi del dipendente, pag. 110.

[339] L'elenco delle sanzioni deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt.55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs.n.165/2001.

3. ……. omissis.

4. ……. omissis.

4-bis. ……. omissis.

5. ……. omissis.

6. ……. omissis.

7. ……. omissis.

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

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

9-bis. …….omissis.

---

[340] Le previsioni concernenti l'individuazione dell'autorità disciplinare competente e le forme ed i termini del procedimento disciplinare sono disapplicate e sostituite da quelle contenute nell'art.55-bis, del D.Lgs.n.165/2001; si riportano, di seguito le disposizioni dell'art. 24 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.1.2004, che devono ritenersi disapplicate e che, nella sezione della Raccolta sistematica relativa a "Sanzioni e procedure disciplinari", sono contraddistinte con la dizione "omissis":
"2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:
a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;
b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui, ai sensi dell' art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
4-bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.
5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art.25 (Il riferimento deve essere inteso ora all'art.3 CCNL 11.4.2008; Cfr. Codice disciplinare, pag.114) nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art.25 (Il riferimento deve essere inteso ora all'art.3, comma 1, CCNL 11.4.2008; Cfr. Codice disciplinare, pag.114), anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c) (Il riferimento deve essere inteso ora all'art.3, comma 7, lett.c), CCNL 11.4.2008; Cfr. Codice disciplinare, pag.114). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9-bis. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.".

Codice disciplinare[341]

(art. 3 CCNL 11.4.2008)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

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

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

[341] V. nota n. 339.

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

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

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

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000[342] nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

[342] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.10, comma 2, lett. b) CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.140.

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

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

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

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

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

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

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

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

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

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

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995,come modificato dall'art.23 del CCNL del 22.1.2004[343], quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre[344].

11. ……. omissis[345].

12. ……. omissis[346].

---

[343] Cfr. Obblighi del dipendente, pag.110

[344] In materia di pubblicazione del codice disciplinare si deve tenere conto delle previsioni dell'art.55, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001.

[345] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione".

[346] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui a comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art.25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004".

13. ……. omissis[347].

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale [348]

(art. 4 CCNL 11.4.2008)

1. ……. omissis[349].

2. ……. omissis[350].

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett .b) del CCNL del 22.1.2004[351].

4. ……. omissis[352].

5. ……. omissis[353].

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare)[354], come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e

---

[347] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art.25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004".

[348] La disciplina contrattuale deve essere applicata nel rispetto delle superiori previsioni dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001.

[349] Disciplina da ritenersi superata dall'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.3, comma 8, lett.g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato".

[350] Disciplina da ritenersi superata dall'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva".

[351] I tempi della procedura, ivi compresi quelli della contestazione, sono ora quelli fissati dall'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

[352] Disciplina da ritenersi superata dall'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione".

[353] Disciplina da ritenersi superata dall'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001: "Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione".

[354] CCNL 11.4.2008; Cfr. Codice disciplinare, pag. 114.

dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e)[355] e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

[355] CCNL 11.4.2008; Cfr. Codice disciplinare, pag. 114.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(art. 26 CCNL 6.7.1995)

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

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

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

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(art. 5 CCNL 11.4.2008)

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso)[356].

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

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.

[356] CCNL 11.4.2008; Cfr. Codice disciplinare, pag. 114.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale[357].

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000[358], la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.4, comma 8, secondo periodo[359], il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art. 3 (codice disciplinare)[360], l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe

---

[357] V. nota n. 348; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 119.

[358] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.10, comma 2, lett. b) CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 76.

[359] CCNL 11.4.2008; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 119.

[360] CCNL 11.4.2008; Cfr. Codice disciplinare, pag. 114.

derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

12. ……. omissis[361]**.** Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato

CAPO IX
CODICI DI CONDOTTA

Obblighi del dipendente

(Art. 23 CCNL 6.7.95, come modificato dall'art. 23 CCNL 22.1.2004)

1. …….omissis[362]. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Allegato al CCNL 22.1.2004

(art. 1)
Disposizioni di carattere generale

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

[361] Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004".

[362] Cfr. Obblighi del dipendente, pag.110.

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

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

(art. 2)
Principi

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

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

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

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

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

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività

amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

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

(art. 3)
Regali e altre utilità

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

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

(art. 4)
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

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

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

(art. 5)
Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

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

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto

grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

(art. 6)
Obbligo di astensione

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

(art. 7)
Attività collaterali

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

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

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

(art. 8)
Imparzialità

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

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

(art. 9)
Comportamento nella vita sociale

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

(art. 10)
Comportamento in servizio

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

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

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

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

(art. 11)
Rapporti con il pubblico

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

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

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

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

(art. 12)
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

(art. 13)
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(art. 25 CCNL 5.10.2001)[363]

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL dell'1.4.1999, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n.93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

Codice tipo
Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

DEFINIZIONE

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

DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

●è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

● è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

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

● è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno degli Enti a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

[363] Le disposizioni contrattuali del Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, delle Dichiarazioni di principio e di quelle relative alle Procedure da adottare in caso di molestie sessuali, devono comunque conformarsi alle previsioni dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

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

● per gli Enti di piccole dimensioni la Consigliera o il Consigliere è riferimento di livello territoriale;

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

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

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

PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

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

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell' argomento affrontato.

La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

PROCEDURA INFORMALE- INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, intervenire al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla

persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

DENUNCIA FORMALE

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

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

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91[364], qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzati ve ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

- Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91[365] e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

[364] V. nota n. 14.

[365] V. nota n. 14.

ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

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

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

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

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

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

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

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Trattamento tabellare

(art. 13 CCNL 31.3.1999)

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B[366]. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7[367], per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3.

2. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5[368] si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B.

Stipendi tabellari

(art. 2 CCNL 31.7.2009)

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella B allegata al CCNL dell'11.4.2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto[369], con le decorrenze ivi previste.

2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse

[366] Il riferimento attuale è alla tabella B del CCNL 31.7.2009, di seguito riportata.

[367] CCNL 31.3.1999.

[368] CCNL 31.3.1999.

[369] CCNL 31.7.2009; Cfr. Tabella A, di seguito riportata, pag. 134.

categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegate tabelle B e C[370].

3. Sono confermati:

a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 9.5.2006[371];

b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

c) gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, ivi compresi quelli previsti dall'art. 29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004[372] ……. omissis[373] ;

d) l'indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004[374].

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art.2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n.203.

(art. 29 CCNL 22.1.2004)

1. ……. omissis[375].

2. ……. omissis[376].

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella C allegata al CCNL del 14.9.2000, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare; detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. I più elevati importi di indennità integrativa speciale attualmente in godimento da parte del personale delle categorie B e D, rispetto all'importo conglobato nello

---

[370] CCNL 31.7.2009; Cfr. Tabelle B e C, di seguito riportate, pagg. 135 e 136.

[371] Cfr. Tredicesima mensilità, pag.139.

[372] Cfr. Stipendio tabellare - art.29 CCNL 22.1.2004, pag. 134

[373] Disposizione non più applicabile per effetto del venire meno dell'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione (v. nota n. 42): "e dall'art.9, comma 1, del CCNL del 9.5.2006".

[374] Cfr. Istituzione e disciplina dell'indennità di comparto, pag.155.

[375] Disposizione non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Gli stipendi tabellari sono incrementati, tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27.12.2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5%".

[376] Disposizione non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Ai sensi del comma 1, il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito dalla tabella A allegata al CCNL del 5.10.2001, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste".

stipendio, sono conservati come assegno personale non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio. Gli stessi importi sono ricompresi nella nozione del trattamento economico di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del CCNL del 14.9.2000[377].

5. ……. omissis[378]

6. ……. omissis[379]

Effetti dei nuovi stipendi

(art. 3 CCNL 31.7.2009)

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto[380], relativa al biennio 2008 - 2009, le misure degli incrementi di cui all'art. 2, comma 1, ed all'allegata tabella A[381] hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 2 comma 1, e nella allegata tabella A[382] hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

[377] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.10, comma 2, lett. b), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.140.

[378] Disposizione non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "A seguito della applicazione della disciplina dei commi 2 e 3, gli importi annui del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2003 secondo le indicazioni delle allegate tabelle B e C".

[379] Disposizione non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Sono confermati: la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 3 del CCNL del 5.10.2001, la retribuzione individuale di anzianità e gli altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile".

[380] CCNL 31.7.2009.

[381] CCNL 31.7.2009; Cfr. Stipendi tabellari pag.131 e Tabella A di seguito riportata, pag.134.

[382] CCNL 31.7.2009; Cfr. Stipendi tabellari pag.131 e Tabella A di seguito riportata, pag.134.

TABELLA A

Tabella A - Incrementi mensili dello stipendio tabellare			
Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità			
Categoria	**Dal 1° aprile**	**Rideterminato dal 1° luglio**	**Rideterminato dal 1° gennaio**
D6	11,65	19,42	77,70
D5	10,91	18,18	70,50
D4	10,43	17,38	70,50
D3	9,98	16,64	70,50
D2	9,11	15,18	64,00
D1	8,67	14,45	64,00
C5	8,98	14,97	64,40
C4	8,65	14,42	63,60
C3	8,38	13,96	63,60
C2	8,14	13,57	63,20
C1	7,95	13,24	63,20
B7	8,12	13,54	63,60
B6	7,85	13,09	55,60
B5	7,71	12,85	55,60
B4	7,58	12,63	55,60
B3	7,46	12,44	55,60
B2	7,18	11,97	52,60
B1	7,06	11,77	52,60
A5	7,20	11,99	50,60
A4	7,05	11,74	50,60
A3	6,92	11,53	50,60
A2	6,78	11,29	49,20
A1	6,68	11,14	49,20

TABELLA B

Tabella B - Nuovo stipendio tabellare			
Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità			
Categoria	**Dal 1° aprile 2008**	**Dal 1° luglio 2008**	**Dal 1° gennaio 2009**
D6	27.550,12	27.643,36	28.342,72
D5	25.795,78	25.883,02	26.510,86
D4	24.656,92	24.740,32	25.377,76
D3	23.611,90	23.691,82	24.338,14
D2	21.545,21	21.618,05	22.203,89
D1	20.502,75	20.572,11	21.166,71
C5	21.236,28	21.308,16	21.901,32
C4	20.460,71	20.529,95	21.120,11
C3	19.809,98	19.876,94	20.472,62
C2	19.257,14	19.322,30	19.917,86
C1	18.791,15	18.854,63	19.454,15
B7	19.212,64	19.277,68	19.878,40
B6	18.570,58	18.633,46	19.143,58
B5	18.234,11	18.295,79	18.808,79
B4	17.920,37	17.980,97	18.496,61
B3	17.652,24	17.712,00	18.229,92
B2	16.986,57	17.044,05	17.531,61
B1	16.698,23	16.754,75	17.244,71
A5	17.018,85	17.076,33	17.539,65
A4	16.661,46	16.717,74	17.184,06
A3	16.360,20	16.415,52	16.884,35
A2	16.024,91	16.079,03	16.533,95
A1	15.804,33	15.857,85	16.314,57

TABELLA C

Tabella C - Nuovo stipendio tabellare dal 1° gennaio 2009							
Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità							
Categoria							
D	D1 21.166,71	D2 22.203,89	D3 24.338,14 24.338,14	D4 25.377,76	D5 26.510,86	D6 28.342,72	
C	C1 19.454,15	C2 19.917,86	C3 20.472,62	C4 21.120,11	C5 21.901,32		
B	B1 17.244,71	B2 17.531,61	B3 18.229,92 18.229,92	B4 18.496,61	B5 18.808,79	B6 19.143,58	B7 19.878,40
A	A1 16.314,57	A2 16.533,95	A3 16.884,36	A4 17.184,06	A5 17.539,65		

Differenziali di stipendio tabellare dal 1° gennaio 2009							
Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità							
Categoria							
D	D1	D2 1.037,18	D3 2.134,25 2.134,25	D4 1.039,62	D5 1.133,10	D6 1.831,86	
C	C1	C2 436,71	C3 554,76	C4 647,49	C5 781,21		
B	B1	B2 286,90	B3 698,31 698,31	B4 266,69	B5 312,18	B6 334,79	B7 734,82
A	A1	A2 219,38	A3 350,41	A4 299,70	A5 355,59		

Tredicesima mensilità

(art. 5 CCNL 9.5.2006)

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art. 10 del presente CCNL[383], spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Il diritto alla tredicesima mensilità matura per 365esimi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa; essa è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Ai fini del computo dell'ammontare della tredicesima mensilità, sono equiparate ai periodi di effettiva prestazione lavorativa, tutte le ipotesi, legali e/o contrattuali, di giustificata assenza dal lavoro per le quali è prevista comunque la corresponsione della retribuzione in misura intera o ridotta.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno e nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato ed è calcolata con riferimento alla retribuzione di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. Per il personale titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art.8 del CCNL del 31.3.1999[384] e dell'art.10 del CCNL del 22.1.2004[385], nel caso di conferimento di incarico in corso d'anno oppure del venire meno dello stesso o di risoluzione del rapporto di lavoro prima del mese di dicembre, ai fini della determinazione dell'importo della tredicesima mensilità spettante, ai sensi del comma 2, relativamente alla retribuzione di posizione, si tiene conto solo dei ratei giornalieri corrispondenti alla effettiva durata dell'incarico.

7. Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999[386], trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

8. I ratei giornalieri della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la

---

[383] Il riferimento deve essere inteso al CCNL del 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[384] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[385] Cfr. Valorizzazione delle alte professionalità, pag. 32.

[386] Essendo venuto meno l'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione per effetto dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009 (v. nota 42), tale disciplina non è più applicabile. Per la fattispecie considerata deve farsi riferimento alle regole generali applicabili al dipendente assunto in corso di anno.

sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

9. Per i giorni di assenza previsti dai diversi istituti per la tutela della maternità, trovano applicazione le regole stabilite nel D.Lgs. n. 151/2001; i ratei giornalieri della tredicesima spettano comunque per i periodi di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero, secondo la disciplina dell'art. 17, commi 5 e 6, del CCNL del 14.9.2000[387].

10 Per i periodi temporali di assenza che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

11. La domenica, i giorni festivi ed i giorni feriali non lavorativi, a seguito di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni, non sono riconosciuti utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità nei casi in cui ricadano all'interno dei periodi di assenza per i quali viene esclusa la computabilità, ai sensi del comma 8.

12. ….. omissis[388]

Nozione di retribuzione

(art. 10 CCNL 9.5.2006)

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

2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie locali è definita come segue:

a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1,B1,C1,D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3) e dall'indennità integrativa speciale, conglobata ai sensi dell'art. 29, comma 3, del CCNL del 22.1.2004[389];

b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione

[387] Cfr. Congedi dei genitori, pag.87.

[388] Non richiamato perché di carattere transitorio: "La presente disciplina trova applicazione a far data dal 31.12.2006; da tale data sono disapplicate le disposizioni dell'art.3 del CCNL del 5.10.2001, con le modifiche introdotte dall'art. 43 del CCNL del 22.1.2004".

[389] Cfr. Stipendi tabellari - art.29 CCNL 22.1.2004, pag. 134.

economica nella categoria, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art.29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004[390] nonché ……. omissis[391].

c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

d) retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compresa l'indennità di comparto di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004[392]; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto, ai sensi dell'art.22 del CCNL dell'1.4.1999[393], si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.

5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6 del CCNL del 6.7.1995[394], il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

6. …… omissis[395].

---

[390] Cfr. Stipendi tabellari - art.29 CCNL 22.1.2004, pag. 134.

[391] Indicazione non richiamata in quanto tale previsione è venuta meno per effetto della disapplicazione complessiva dell'art.9 del CCNL del 9.5.2006, conseguente al venire meno dell'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione, cui si collegava, a seguito dell'entrata in vigore dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009 (v. nota 42): "dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 9, comma 1, CCNL 9.5.2006".

[392] Cfr. Istituzione e disciplina dell'indennità di comparto, pag.155.

[393] Cfr. Riduzione di orario, pag.62.

[394] Cfr. Ferie, pag. 74.

[395] Comma non richiamato perché di carattere transitorio:"La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL, quella dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000. Tutti i richiami alle previsioni dell'art.52 del CCNL del 14.9.2000 contenuti nelle vigenti disposizioni contrattuali devono intendersi riferiti ai corrispondenti commi e lettere del presente articolo".

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

(art.21 CCNL 1.4.1999)

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93[396] e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. 12[397]; la eventuale differenza viene mantenuta *ad personam*.

2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art. 15[398] destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art. 17[399].

3. La disciplina dei commi 1 e 2 trova applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle dotazioni organiche delle Autorità di bacino di rilievo nazionale ai sensi delle disposizioni vigenti, anche con riferimento alla indennità, comunque denominata, prevista dall'art. 16, comma 3 della legge 253/1990 ed in godimento all'atto dell'inquadramento.

Struttura della busta paga

(art.53 CCNL 14.9.2000)

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

---

[396] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.2, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001, nel testo risultante dalle modifiche apportate dall'art.33, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.150/2009.

[397] CCNL 1.4.1999.

[398] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[399] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/96.

CAPO II
RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE

Lavoro straordinario

(art. 14 CCNL 1.4.1999)

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera a) del presente CCNL[400]. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15[401].

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell' art. 15[402], in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in

[400] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[401] CCNL 1.4.1999.

[402] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15[403] con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

(art. 39 CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 16 CCNL 5.10.2001)

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999[404].

2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999[405]. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL[406] e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999[407].

3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art. 24, comma 1, del presente contratto[408]. La

[403] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 146.

[404] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

[405] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[406] CCNL 31.3.1999; Cfr. Retribuzione di posizione e di risultato, pag. 34.

[407] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

[408] CCNL 14.9.2000; Cfr. Trattamento per attività prestata in giorno festivo – Riposo compensativo, pag. 68.

presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.

Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale

(art. 16 CCNL 5.10.2001)

1. ……. omissis[409].

2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000[410], dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d)[411] nelle seguenti misure:

a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno20 %;

b) nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.

3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000[412], ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.

4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art. 6, comma 5, primo periodo, del CCNL del 14.9.2000[413], dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000[414].

---

[409] Il comma ha integrato l'art.39 CCNL 14.9.2000, con l'introduzione di un comma 3; Cfr. Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali, pag.64.

[410] Cfr. Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag.103.

[411] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.10, comma 2, lett. d), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

[412] Cfr. Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag.103.

[413] Cfr. Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, pag.103.

[414] Cfr. Lavoro straordinario, pag. 63.

Straordinario per calamità naturali

(art. 40 CCNL 22.1.2004)

1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte elle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione con effetto dal gennaio 2002.

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività[415]

(art. 15 CCNL 1.4.1999, come integrato dall'art. 4 CCNL 5.10.2001)

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

a) ..... omissis[416];

b) ..... omissis[417];

c) ..... omissis[418];

[415] Per la ricostruzione integrale della disciplina relativa alle Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, si riportano, in sequenza, tutte le norme contrattuali concernenti l'incremento delle predette Risorse indicando , nello specifico, solo le norme attualmente vigenti e da ritenersi ancora efficaci. Non sono richiamate, invece, in alcun modo quelle che hanno esaurito i propri effetti e quelle che, che, a seguito della prima applicazione, non sono ulteriormente applicabili: art.48 CCNL 14.9.2000; art. 4 CCNL 9.5.2006; art. 8 CCNL del 11.4.2008. Relativamente alle previsioni richiamate (art.5 CCNL 5.10.2001; art.32 CCNL 22.1.2004), nell'ambito delle stesse, sono comunque espressamente individuate e contraddistinte con la dizione "omissis" quelle che comunque devono ritenersi superate e, quindi, insuscettibili di ulteriori applicazioni.

[416] La disciplina di questo lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;".

[417] La disciplina di questo lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;".

[418] La disciplina di questo lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL. del 16.7.1996,

d) la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

e) ……. omissis[419];

f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93[420];

g) ……. omissis[421];

h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000[422] di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995[423];

i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c)[424]; la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

---

qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;".

[419] Disposizione disapplicata per effetto delle previsioni dell'art.73 della legge n.133/2008: "le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;".

[420] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.2, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001 nel testo risultante dalle modifiche apportate dall'art.33, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.150/2009.

[421] La disciplina di questo lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;".

[422] Ndr. € 774,69.

[423] Cfr. Indennità, pag. 161.

[424] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156. Tale disciplina peraltro è applicabile solo nei limiti consentiti dall'art.9, comma 2-bis, della legge n.122/2010.

j) ……. omissis[425];

k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17[426];

l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14[427];

n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n.

---

[425] La disciplina di questo lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;".

[426] CCNL 1.4.1999; ; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 156.

[427] CCNL 1.4.1999; Cfr. Lavoro straordinario, pag. 143.

29/93[428], valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

(art. 4 CCNL 5.10.2001)

1. **.....** omissis[429].

2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/96 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/97 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437/96, convertito nella legge n. 556/96.

4. ..... omissis[430].

5. ..... omissis[431].

6. ..... omissis[432].

[428] il riferimento deve essere ora inteso all'art.6 del D.Lgs.n.165/2001.

[429] Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza".

[430] La disciplina di questo comma ha sostituito la lett. d) dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività-art.15 CCNL 1.4.1999, pag.146.

[431] Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Fino alla attuazione della disciplina dell'art. 5, sono confermate le risorse aggiuntive che gli enti, entro la data di sottoscrizione della ipotesi di accordo relativa al presente rinnovo contrattuale, abbiano previsto nel bilancio dello stesso esercizio finanziario a conferma di quelle individuate nell'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.9.2000".

[432] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata e sostituita dall'art.8 CCNL 9.5.2006: "E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di L.125.000 annue lorde (Ndr. € 64,55), di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996".

Disciplina delle "risorse decentrate"

(art. 31 CCNL 22.1.2004)

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2[433], vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4[434]; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999[435]; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001[436]. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999[437], limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999[438]; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001[439], art. 54 del CCNL del 14.9.2000[440], art. 32, comma 6, del presente CCNL[441].

---

[433] CCNL 22.1.2004; Cfr. Incrementi delle risorse decentrate, pag. 151.

[434] Cfr. Lavoro straordinario, pag.143.

[435] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività-art.15 CCNL 1.4.1999, pag. 146.

[436] Cfr. Integrazione risorse dell'art.15 CCNL 1.4.1999-art.4.CCNL 5.10.2001, pag.149.

[437] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività-art.15 CCNL 1.4.1999, pag. 146.

[438] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività-art.15 CCNL 1.4.1999, pag. 146.

[439] Cfr. Integrazione risorse dell'art.15 CCNL 1.4.1999-art.4.CCNL 5.10.2001, pag.149.

[440] Cfr. Messi notificatori, pag.166.

[441] CCNL 22.1.2004; Cfr. Incrementi delle risorse decentrate-art.32 CCNL 22.1.2004, pag.151.

4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999[442] sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento**.**

Incrementi delle risorse decentrate

(art. 32 CCNL 22.1.2004)

1. ……. omissis[443].

2. ……. omissis[444].

3. ……. omissis[445].

4. ……. omissis[446].

5. ……. omissis[447].

6. ……. omissis[448].

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2[449] è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del

[442] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.156.

[443] Disposizione non richiamata perchè ha esaurito i propri effetti: "le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001".

[444] Disposizione non richiamata perchè ha esaurito i propri effetti: "Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo".

[445] Disposizione non richiamata perchè ha esaurito i propri effetti: "Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti".

[446] Disposizione non richiamata perché ha esaurito i propri effetti: "Camere di Commercio: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti".

[447] Disposizione non richiamata perchè ha esaurito i propri effetti: "Regioni: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 35% della spesa corrente depurata della spesa sanitaria".

[448] Disposizione non richiamata perchè ha esaurito i propri effetti: Enti locali:" Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, incrementano le risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del monte salari riferito all'anno 2001, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa".

[449] Ndr. 0,50% del monte salari dell'anno 2001.

monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)[450].

8. ……. omissis[451].

9. ……. omissis[452].

10. …. omissis[453].

(art. 4 CCNL 31.7.2009)[454]

1. Per gli Enti costituiscono requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa:

a) il rispetto del Patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007;

b) il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale; il rispetto delle corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio;

c) l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione;

d) l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.

2. Presso gli Enti Locali, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004[455], nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38 %;

---

[450] CCNL 22.1.2004; Cfr. Valorizzazione delle alte professionalità, pag. 32.

[451] Disposizione non richiamata perchè ha esaurito i propri effetti: Enti locali: "Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato".

[452] Disposizione disapplicata e sostituita dall'art.8 CCNL 9.5.2006: "E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

[453] Disposizione non richiamata perchè ha esaurito i propri effetti: "Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001".

[454] Per la corretta applicazione di questa disciplina contrattuale, in coerenza con le previsioni dell'art.9, comma 4, della legge n.122/2010, si rinvia alle specifiche indicazioni fornite in materia dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con nota n.96618 del 16.11.2010.

[455] Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.

3. Presso i Comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, è riconosciuta , a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004[456], nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora i Comuni siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38 %;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora i Comuni, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

4. Presso le Regioni, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004[457], nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora le Regioni siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 30%;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora le Regioni, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

5. Le Regioni individuano, tra quelli di cui ai precedenti commi 1 e 4, i criteri che trovano applicazione per ciascuno dei propri enti strumentali per l'incremento, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, delle risorse di natura variabile, di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004[458].

6. Presso le Camere di Commercio, è riconosciuta , a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione

[456] Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

[457] Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

[458] Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art.31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004[459], nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora le Camere di Commercio siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra il proprio indice di equilibrio economico-finanziario e l'indice generale medio di sistema di cui alla legge finanziaria per il 2008 non sia superiore al 10% e, comunque, inferiore a 40;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora le Camere di Commercio, oltre ai requisiti di cui al comma 1, presentino un indicatore di equilibrio economico - finanziario:

1. non superiore a 38, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese inferiore a 40.000;

2. non superiore a 34, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 40.000 ed inferiore a 80.000;

3. non superiore a 30, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 80.000.

7. Presso gli altri Enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004[460], nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali, nel limite dello 1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, ove applicabili, e nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4, non trovano applicazione presso gli Enti Locali dissestati o strutturalmente *deficitari,* per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. Le predette risorse aggiuntive sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito, nel quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007 e con riferimento anche all'anno 2008, solo per le ipotesi di eventuale incremento delle stesse nel limite dell'1,5%.

[459] Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

[460] Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

(art. 33 CCNL 22.1.2004)

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto.

2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

3. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della indennità di comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10 della legge n. 335 del 1995.

4. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:

a) con decorrenza dell'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al presente CCNL[461];

b) con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1[462];

c) con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2[463].

[461] CCNL 22.1.2004; Cfr. Tabella D, di seguito riportata, pag,153.

[462] CCNL 22.1.2004; Cfr. Integrazione risorse dell'art.15 CCNL 1.4.1999, pag.149- Incrementi delle risorse decentrate, pag. 151.

[463] CCNL 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

Tabella D

Indennità di Comparto

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Categoria	*dal 1.1.02 (1)*	*Quota derivante dalle risorse decentrate stabili*		*Indennità complessiva dal 31.12.03 (4)*
		dal 1.1.03 (2)	*dal 31.12.03 (3)*	
D	4,95	7,95	39,00	**51,90**
C	4,34	7,01	34,45	**45,80**
B	3,73	6,00	29,58	**39,31**
A	3,09	4,93	24,38	**32,40**

5. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2)[464], a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

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

(art. 17 CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006)

1. Le risorse di cui all'art. 15[465] sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

[464] CCNL 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag. 150.

[465] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15[466] sono utilizzate per:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale**,** in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, **……**. omissis[467]**.**

b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; **……**. omissis[468].

c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999[469], con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL[470] ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15[471], gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999[472] e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999[473], resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.

d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34,comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987**,** dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio[474]**;**

---

[466] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[467] Il riferimento deve essere inteso ai sistemi di valutazione adottati dagli enti, ai sensi del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, con superamento delle precedenti previsioni contrattuali in materia: "di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999".

[468] Tale indicazione è disapplicata dalle specifiche previsioni dell'art.34 CCNL 22.1.2004: "In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio".

[469] Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag.34.

[470] Cfr. Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag.35.

[471] CCNL 1.4.1999; Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[472] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag.31.

[473] Cfr. Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag.35.

[474] Il riferimento deve essere inteso alla disciplina degli art.22, 23 e 24 CCNL 14.9.2000; Cfr. Turnazioni, pag.66; Reperibilità, pag.67; Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo, pag.68.

e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;

f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999[475]; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999[476]. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;

g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)[477] ;

h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. n)[478], destinate in via esclusiva a tali finalità.

i) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000[479] prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995[480] a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto[481] e che non sia investito di un incarico di

[475] Cfr. Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag.35.

[476] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag.31; Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, pag.33; Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag.34; Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche, pag.35.

[477] CCNL 1.4.1999; Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[478] CCNL 1.4.1999; Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[479] Ndr. € 774,69.

[480] Cfr. Indennità, pag.161.

[481] CCNL 1.4.1999.

posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999[482]. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999[483].

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. ……. omissis[484].

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93[485] nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

Compensi per produttività

(art. 18 CCNL 6.7.1995, come sostituito dall'art. 37 CCNL 22.1.2004)

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h)[486] è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico

[482] Cfr. Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, pag.33.

[483] Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag.34.

[484] Comma non richiamato in quanto di carattere transitorio: "Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999".

[485] Il riferimento deve essere ora inteso agli artt. 33 e 34 del D.Lgs.n.165/2001.

[486] CCNL 1.4.1999; Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività, pag.156.

processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

5. Per le Camere di Commercio le eventuali risorse rese disponibili dagli enti secondo la disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. n), del CCNL dell'1.4.1999**,** devono essere destinate al finanziamento della componente variabile collegata al risultato e alla valutazione della prestazione. Le ulteriori risorse derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999[487] sono rese disponibili, previa contrattazione decentrata integrativa, per la incentivazione delle prestazioni e dei risultati del personale, previa analisi economico finanziaria delle iniziative di ampliamento o di miglioramento dei servizi che valuti l'incidenza degli oneri del personale connessi a tali iniziative.

Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

(art. 27 CCNL 14.9.2000)

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999[488]. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.

[487] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[488] Cfr. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, pag.34.

CAPO III
INDENNITA' E DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Indennità

(art. 37 CCNL 6.7.1995)

1. Dal 1 dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:

   a) ……. omissis[489];

   b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000[490] annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986: L. 930.000[491] per 12 mesi[492].

   c) al personale educativo degli asili nido[493]: L. 900.000 annue lorde[494].

   d) al personale insegnante delle scuole materne ed elementari[495], agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico - pratici), ai docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni di cui all'art.1[496]: L. 900.000 annue lorde[497];

   e) ……. omissis[498].

---

[489] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata per effetto dell'art. 7 del CCNL 31.3.1999: " al personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella V qualifica funzionale (ora categoria C) L. 1.030.000 annue lorde (€ 635,24 annui lordi) a titolo di integrazione tabellare". L'importo dell'integrazione tabellare è stato incrementato a L.1.230.000 (€ 635,24) dall'art.4 CCNL 16.7.1996).

[490] Ndr. € 810,84.

[491] Ndr. € 480,30.

[492] Gli importi delle indennità del personale della vigilanza sono stati fissati, rispettivamente, in € 1110,84 e in € 780,30 dall'art.16 CCNL 22.1.2004, con decorrenza 1.1.2003; Cfr. Indennità pag.161 – Indennità del personale della vigilanza, pag. 162.

[493] Cfr. Personale educativo degli asili nido, pag.51.

[494] Ndr. € 460,82. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido dall'art.37, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 è stata incrementata di L.660.000 annue lorde (Ndr.€ 340,86 annui lordi); Cfr. Indennità per il personale educativo e docente scolastico, pag.56

[495] Cfr. Personale docente delle scuole materne, pag.49; Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali, pag.53; Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali, pag. 54.

[496] Cfr. Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali, pag.53.

[497] Ndr. € 460,82. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista per il personale docente delle scuole materne, per il personale docente delle scuole gestite dagli enti locali, per i docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali), per il personale docente delle scuole gestite dagli enti locali è incrementata di L.660.000 annue lorde (€ 340,86 annui lordi) Cfr. Indennità per il personale educativo e docente scolastico, pag.56.

2. Al personale insegnante delle scuole materne[499] compete altresì un'indennità di tempo potenziato, non utile ai fini previdenziali e pensionistici, collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di L. 200.000 lorde mensili[500] e per 10 mesi di anno scolastico.

3. Le indennità previste alle lettere c), d) ed e) del comma 1 e al comma 2 competono solo al personale che svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento.

4. ……. omissis[501].

5. ……. omissis[502].

6. ……. omissis[503].

art. 16 CCNL 22.1.2004

(Indennità del personale dell'area di vigilanza)

1. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il personale dell'area di vigilanza[504], ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità ed è rideteminata in € 1.110,84 annui lordi con decorrenza dall'1.1.2003.

2. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995[505] per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di

---

[498] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata per effetto dell'art.34 CCNL 14.9.2000: "al personale docente dei centri di formazione professionale delle amministrazioni di cui all' art. 1, che svolga attività di insegnamento, in aula o in laboratorio, ai sensi del 5 comma dell'art. 48 DPR n. 268 del 1987 : L. 900.000 annue lorde (€ 460,82 annui lordi)".

[499] Cfr. Personale docente delle scuole materne pag.49.

[500] Ndr. € 103,29.

[501] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata per effetto dell'art.17, comma 3, CCNL 1.4.1999: "Sono confermate nell'importo di L. 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall' art. 45, comma 1, del DPR n. 333 del 1990 nonché le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità di cui all' art. 44 del D.P.R. 333/1990".

[502] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata per effetto dell'art.7 CCNL 31.3.1999: **"**Restano altresì confermate negli attuali importi le somme corrisposte a titolo di livello economico differenziato, di cui all' art. 35 dello stesso decreto, in atto percepite. Gli artt. 35 e 36 del DPR n. 333 del 1990, trovano applicazione sino alla revisione dell'ordinamento di cui all' art. 42".

[503] Disciplina non richiamata in quanto di carattere transitorio: " Le indennità di cui al presente articolo dal 1 dicembre 1995 assorbono sino alla concorrenza tutte le indennità percepite allo stesso titolo".

[504] Cfr. Indennità, pag.161.

[505] Cfr. Indennità, pag.161.

cui all'art. 5 della citata legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 mensili lordi per 12 mensilità ed è rideterminata in € 780,30 annui lordi a decorrere dall'1.1.2003.

Norma transitoria - Disposizioni per il personale delle categorie A e B

(art. 4 CCNL 16.7.1996)

1. ……. omissis[506].

2. ……. omissis[507].

3. Al personale appartenente alle qualifiche dalla I alla IV, a decorrere dal 1º dicembre 1997 è corrisposta una indennità specifica pari a L. 125.000 annue lorde[508], per dodici mensilità

(art.8 CCNL 9.5.2006)

1. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o **……..** omissis[509], ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

---

[506] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dall'art.7 CCNL del 31.3.1999:" L'indennità prevista dall' art. 37, comma 1, lettera a), del CCNL del 6 luglio 1995 , a decorrere dal 1º gennaio 1997 è incrementata di L. 200.000 annue lorde".

[507] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dall'art.7 CCNL del 31.3.1999: "Ai fini dell'attribuzione del livello economico differenziato, le percentuali di personale previste dall' art. 35, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990, sono così rideterminate a decorrere dal 1º dicembre 1997:

Qualifica	Percentuale
I	35%
II	35%
III	55%
IV	65%
V	40%
VI	65%
VII	30%

La disciplina degli articoli 35 e 36 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990 rimane confermata così come richiamata dall' art. 37, comma 5, del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni).

[508] Ndr. € 64,56 annui lordi.

[509] Indicazione non richiamata per effetto del venir meno dell'istituto della Progressione verticale nel sistema di classificazione a seguito dell'entrata in vigore delle previsioni dell'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009: "o che vi perviene per effetto della progressione verticale".

Indennità maneggio valori

(art. 36 CCNL 14.9.2000)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000[510] a un massimo di L.3000[511]. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[512].

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Indennità di rischio

(art. 37 CCNL 14.9.2000)

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € L. 40.000[513] Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[514]

3. ……. omissis[515].

(art. 41 CCNL 22.1.2004)

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003

[510] Ndr. € 0,52.

[511] Ndr. € 1,55.

[512] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[513] Ndr. € 20,66.

[514] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[515] Disciplina disapplicata in quanto di carattere transitorio: "Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000".

Incarico di vice-segretario

(art. 11 CCNL 9.5.2006)

1. Al personale incaricato delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione.

2. La percentuale di 1/3 dello stipendio in godimento del segretario, prevista dall'art. 41, comma 4, della legge n. 312 del 1980, costituisce l'importo massimo che può essere erogato dall'ente a titolo di diritti di rogito e quindi il massimo teorico onere finanziario per l'ente medesimo; tale limite è sempre unico a prescindere dal numero dei soggetti beneficiari.

3. La percentuale di 1/3 dello stipendio, di cui all'art. 41, comma 4, della legge n.312 del 1980, deve essere individuata in relazione al periodo di effettiva sostituzione e non con riferimento allo stipendio teorico annuale del vice segretario.

4. Il vice segretario è unico ed è l'unico legittimato a sostituire il segretario nel rogito degli atti, laddove quest'ultimo sia assente o impedito.

Personale distaccato alle associazioni degli enti

(art. 38 CCNL 22.1.2004)

1. Al personale distaccato, ai sensi dell'art. 271, comma 2, del D.Lgs. n. 267 del 2000 presso gli organismi nazionali e regionali delle autonomie locali, compete il trattamento economico previsto dall'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000[516] ivi compresa la tredicesima mensilità e la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33[517]; i relativi oneri sono confermati a carico dell'ente di appartenenza.

[516] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.10, comma 2, lett. c), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag. 140.

[517] CCNL 22.1.2004; Cfr. Istituzione e disciplina dell'indennità di comparto, pag. 155.

Trattenute per scioperi brevi

(art. 44 CCNL 14.9.2000)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)[518].

Bilinguismo

(art. 40 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 12 CCNL 5.10.2001)

1. Al personale in servizio negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta o negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo aventi sede in altre regioni a statuto speciale è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale che sia tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche, in attuazione della legge 15 dicembre 1999, n. 482. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[519].

Messi notificatori

(art. 54 CCNL 14.9.2000)

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999[520] per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

---

[518] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.10, comma 2, lett. c), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

[519] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

[520] Cfr. Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.146.

Personale addetto alle case da gioco

(art. 46 CCNL 22.1.2004)

1. Al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco si applicano i benefici economici derivanti dal presente contratto[521]. E', comunque, fatto salvo il trattamento economico nelle componenti e nella dinamica a qualunque titolo vigente, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti.

Personale dipendente dal comune di Campione d'Italia

(art. 47 CCNL 22.1.2004)

1. I benefici economici previsti dal presente contratto per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali di applicano anche ai dipendenti del comune di Campione d'Italia.

(art. 44 CCNL 6.7.1995)

1. ..... **omissis**[522].

Disposizioni per il personale dell'Agenzia nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali

(art. 44 CCNL 22.1.2004)

1. Il personale dell'Agenzia nazionale per la gestione dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali, inserito nel comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per effetto dell'art. 10, comma 1, del CCNQ 18.12.2002, è inquadrato, con decorrenza dall' 1.1.2002, nelle categorie e nei profili del vigente sistema di classificazione del comparto delle regioni e delle autonomie locali, previsti dall'allegato A del CCNL del 31.3.1999[523].

---

[521] CCNL 22.1.2004; il riferimento deve comunque essere inteso anche ai benefici economici derivanti dal CCNL 31.7.2009.

[522] Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dalle previsioni dell'art.47 CCNL 22.1.2004: "Gli istituti giuridici ed economici previsti per i dipendenti degli enti locali dal presente contratto si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia".

[523] Cfr. Allegato A CCNL 31.3.1999, pag. 37.

2. Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 del presente CCNL[524], presso l'Agenzia, sono costituite da quelle già destinate nell'anno 2003 alla contrattazione decentrata integrativa secondo la disciplina del CCNL precedentemente applicato e sono integrate con le modalità stabilite dall'art. 32 del presente CCNL[525], secondo le decorrenze ivi previste.

Conferma discipline precedenti

(art. 22 CCNL 5.10.2001)

1. Nei confronti del personale degli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)[526] per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

CAPO IV
TRASFERTA E TRASFERIMENTO

Trattamento di trasferta

(art. 41 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 16-bis del CCNL 5.10.2001)[527]

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della

[524] CCNL 22.1.2004; Cfr. Disciplina delle "risorse decentrate", pag.150.

[525] CCNL 22.1.2004; Cfr. Incrementi delle risorse decentrate, pag.151.

[526] Il riferimento deve essere ora inteso all'art.10, comma 2, lett. b), CCNL 9.5.2006; Cfr. Nozione di retribuzione, pag.76.

[527] In materia, si richiamano i vincoli posti dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n.122/2010, che hanno disposto, rispettivamente, la soppressione dell'indennità di trasferta e, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio.

trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

● L.40.000[528] per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

● L.1650[529] per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:

●1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia;

● classe economica per i viaggi in aereo;

c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;

d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art.43, commi 2 e ss.[530], e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per

[528] Ndr. € 20,66.

[529] Ndr. € 0,85.

[530] CCNL 14.9.2000; Cfr. Copertura assicurativa, pag. 172.

uno o due pasti giornalieri, nel limite di L.43.100[531] per il primo pasto e di complessive L. 85.700[532] per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

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

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

7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni Sindacali[533], particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di L. 40.000[534] lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.

10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente

---

[531] Ndr. € 22,26.

[532] Ndr. € 44,26.

[533] In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

[534] Ndr. € 20,66.

articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

13. Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Trattamento di trasferimento

(art. 42 CCNL 14.9.2000)

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 41, comma 12[535] e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.

2. Al dipendente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2[536], limitatamente alla durata del viaggio[537];

- una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

[535] CCNL 14.9.2000; Cfr. Trattamento di trasferta, pag.168.

[536] CCNL 14.9.2000; Cfr. Trattamento di trasferta, pag.168.

[537] L'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 ha disposto la soppressione dell'indennità di trasferta.

CAPO V
TRATTAMENTI DI PREVIDENZA, ASSISTENZA ED ASSICURATIVI

Copertura assicurativa

(art. 43 CCNL 14.9.2000)

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999[538], ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

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

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

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999[539].

[538] Cfr. Area delle posizioni organizzative, pag. 31.

[539] Cfr Composizione delle delegazioni, pag.20.

Patrocinio legale

(art. 28 CCNL 14.9.2000)

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1[540].

Trattamento di fine rapporto di lavoro

(art. 49 CCNL 14.9.2000)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

a) trattamento economico iniziale;

b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;

c) indennità integrativa speciale;

d) tredicesima mensilità;

e) retribuzione individuale di anzianità;

f) retribuzione di posizione;

g) indennità di direzione di L.1.500.000[541] di cui all'art.17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999[542];

h) indennità di vigilanza di L.1.570.000[543] e di L.930.000[544] di cui all'art.37,comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995[545];

---

[540] CCNL 14.9.2000; Cfr. Copertura assicurativa, pag.172.
[541] Ndr. € 774,69.
[542] Cfr. Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag.156.
[543] Ndr. € 810,840.
[544] Ndr. € 480,30.

i) indennità del personale educativo degli asili nido di L.900.000 annue lorde[546] di cui all'art.37, comma 1, lett. c, del CCNL del 6.7.1995[547], indennità del personale insegnante delle scuole materne, delle scuole elementari e delle scuole secondarie di L.900.000 annue lorde[548], di cui all'art. 37, co.1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995[549]; indennità del personale docente di cui all'art. 32-bis del presente CCNL[550];

j) indennità di L.900.000 annue lorde[551] per il personale docente dei centri di formazione professionale;

k) indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di L.125.000[552];

l) assegni *ad personam* non riassorbibili.

Attività sociali, culturali e ricreative

(art. 55 CCNL 14.9.2000)

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale

(art. 19 CCNL 5.10.2001)

1. I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'ente.

2. ……. omissis[553].

[545] Cfr. Indennità, pag. 161.
[546] Ndr. € 464,81.
[547] Cfr. Indennità, pag. 161
[548] Ndr. € 464,81.
[549] Cfr. Indennità, pag. 161
[550] CCNL 14.9.2000; Cfr. Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali, pag. 54.
[551] Ndr. € 464,81.
[552] Ndr. € 64,56.
[553] Cfr. Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale, pag. 22.

Mensa

(art. 45 CCNL 14.9.2000)

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46[554], attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto[555] con le organizzazioni sindacali.

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo parti ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

[554] CCNL 14.9.2000; Cfr. Buoni pasto, pag. 176.

[555] In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs.n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19 del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135

Buono pasto[556]

(art. 46 CCNL 14.9.2000)

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.

2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2[557].

3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

Disposizioni in materia di buoni pasto

(art. 13 CCNL 9.5.2006)

1. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000[558], gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

[556] In materia, si deve tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 7, del D.L .n.95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo cui "il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale. delle amministrazioni pubbliche …… non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1° ottobre 2012. ……."**.**

[557] CCNL 14.9.2000; Cfr. Mensa, pag. 175.

[558] Cfr. Mensa e Buoni pasto, pag. 175 e 176.

Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002

Campo di applicazione e finalità (art. 1)

1. Il presente accordo dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n.83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

2. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001 tra ARAN e Confederazioni sindacali.

3. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Servizi pubblici essenziali (art. 2)

1. Nel comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art.5 del CCNQ del 2.6.1998, e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:

a) stato civile e servizio elettorale;

b) igiene, sanità ed attività assistenziali;

c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;

d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;

e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;

f) trasporti;

g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;

h) servizi del personale;

i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;

2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;

4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;

5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;

6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;

7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;

8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;

9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

10) fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;

11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;

12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c. attività di pronto intervento;

d. attività della centrale operativa;

e. vigilanza casa municipale;

f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve;

13. servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;

14. servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

15. servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;

16. servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;

17. servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;

18. servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 del presente accordo;

19. servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;

20. rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;

- deposito bilanci e atti societari;

- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);

- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;

- tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;

- registrazione brevetti.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Disciplina particolare per il personale docente delle scuole materne e delle altre scuole gestite dagli enti locali (art. 3)

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art.2, comma 1, lett. g), ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;

b) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione del grado preparatorio, esami di stato);

c)vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'articolo 2:

a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;

b) atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni indispensabili indicate nel comma 1 si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico), nelle scuole materne ed elementari e di 60 ore (equivalenti a 12 giorni di anno scolastico) negli altri ordini e gradi di istruzione;

c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, per ciascun ordine e grado di scuola i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi

distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art.6, comma 1;

d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di lezione o di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di lezione, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

e) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini trimestrali o quadrimestrali non finali non devono comunque comportare un differimento della conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a 5 giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;

f) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differirne la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione. Negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un differimento delle operazioni di scrutinio superiore a 5 giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art.5.

Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido (art. 4)

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art.2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'art.1, comma 2, lett.d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'articolo 2, comma 2, n. 18) e nel comma 1 del presente articolo:

a)non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;

b) negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);

c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;

d) li scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art.5.

Contingenti di personale
(art. 5)

1. Ai fini dell'art.2, comma 2, mediante regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

2. I protocolli di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di efficacia del presente accordo, e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione decentrata integrativa, individuano:

a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;

b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;

c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale, di cui all'art.7 del presente accordo.

4. In conformità alle previsioni dei regolamenti di cui al comma 1, i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

5. Nelle more della definizione e della effettiva adozione dei regolamenti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'art.2, anche attraverso i contingenti già individuati sulla base dei precedenti contratti decentrati sottoscritti, ai sensi dell'art.2 dell'accordo relativo alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 6.7.1995, che cessa di essere applicato dalla data della definitiva sottoscrizione del presente accordo.

6. I protocolli di cui al comma 1 sono parte integrante del presente accordo.

Modalità di effettuazione degli scioperi (art. 6)

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art.2, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata agli enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e privare, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art.7, comma 9.

3. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:

a)il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive);

b) successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);

c) gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro;

d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti.

e) in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;

f) non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e locale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e, negli altri casi, dagli enti competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a)dal 10 al 20 agosto;

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;

e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Procedure di raffreddamento e di conciliazione (art. 7)

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

2. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;

b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;

c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia.

3. In caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali può chiedere alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura

del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art.2, comma 2, della legge n.146/1990, come modificato dalla legge n.83/2000.

4. Con le medesime procedure e modalità di cui al comma 3, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lett. b) e c) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

5. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

6. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quella del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

7. Dell'esito del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Tale verbale è inviato alla Commissione di Garanzia.

8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art.2, comma 6, legge n.146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art.2, comma 6, della legge n.146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art.6, comma 5.

Norme finali
(art. 8)

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000, e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 della predetta legge n.146/1990.

2. Sono confermate le procedure di raffreddamento dei conflitti previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali.

3. Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione anche nel caso di azioni di sciopero proclamate nell'ambito di vertenze concernenti la categoria dei segretari comunali e provinciali, quando agli stessi, sulla base delle vigenti disposizioni e secondo gli atti previsti dall'ordinamento degli enti, siano state conferite responsabilità gestionali.